

18
2ej.



ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES ZARAGOZA
U.N.A.M.



INFORME FINAL DEL SERVICIO
SOCIAL DE LA CARRERA DE
P S I C O L O G I A

SELECCION DE PERSONAL
IRMA RODRIGUEZ GARCIA

INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL
MEXICO D.F , DEL 29 DE ABRIL DE 1991
AL 29 DE OCTUBRE DE 1991.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1992 ✓



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

	Pág
Prólogo	1
Introducción.....	3
1.-Marco Conceptual	6
1.1 Entrevista	10
1.2 Tests Psicológicos	16
1.3 Beta II-R	21
1.4 Raven	25
1.5 Barsit	28
1.6 M.M.P.I.	32
1.7 16 P.F.	39
1.8 Frases Incompletas	42
1.9 Bender	46
1.10 Pruebas proyectivas:Machover y H.T.P.	49
1.11 MOSS	55
1.12 Mecanografía	55
1.13 Ortografía	55
2.- Objetivos	
2.1 Objetivos del programa del servicio Social de la - carrera de Psicología	56
2.2 Objetivos específicos del programa de la Institu - ción	57
2.3 Objetivos particulares	57
3.- Características Generales de la Institución	58
3.1 Delegación Política	58
3.1.1 Localización Geográfica	58
3.1.2 Aspecto Demográfico	60
3.1.3 Servicios Públicos	60

3.2 Institución y Unidad de Trabajo donde se realizó el Servicio Social	63
3.2.1 Antecedentes Históricos de La Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal	63
3.2.1.1 Antecedentes Históricos del Instituto de Formación Profesional	67
3.2.2 Tipo de Servicio que presta a la comunidad	72
3.2.3 Organización Interna de la Unidad de Trabajo	74
4.- Actividades Desarrolladas y Población Atendida	75
5.- Resultados	80
6.- Análisis	89
7.- Conclusiones	91
- Propuestas y Recomendaciones	93
- Bibliografía	95

PROLOGO

Todos sabemos bien, que la vida en sí no responde más que a un constante proceso de Selección. En su tendencia natural , entre especies, entre individuos, uno de los criterios que predomina es la fuerza, según éste tan simplista enfoque, al débil sólo le corresponde una actuación servil o perecer.

Los sistemas de Selección no buscan más que encauzar esta lucha dentro de límites lógicos que beneficien al individuo . Todo lo que nos rodea puede utilizarse en nuestro bien; torrentes y ríos antes no eran más que obstáculos y hoy nos dan transporte y energía.

Es así como la evolución tecnológica del trabajo ofrece el logro de maravillosos productos mediante operaciones elementales. Estos cambios, permiten actuar con pleno rendimiento a las personas más incapacitadas. Casi se podría decir, paradójicamente, que en la actualidad el gran problema es donde colocar a los superdotados; ya que la sociedad con facilidad les concede el mando y les sitúa en puestos de tremenda responsabilidad; pero la realidad demuestra, que brillar en algo no significa que no existan lagunas, en algunos componentes de su personalidad - que sólo se descubren cuando los males causados son irreparables ya que es fácil formar, corregir o cambiar de tarea a un operario que no funcione, pero quien centra y lleva a su sitio al Policía Judicial o al Ministerio Público que está convencido de que posee la verdad y no los demás. De ahí el peligro al no seleccionar adecuadamente a la persona que va a ocupar un puesto.

Es así como el personal de una empresa constituye su elemento más valioso y la Psicología Industrial, por lo tanto es fundamental, ya que administra el elemento humano que es el motor de

cada empresa. De ahí la importancia de la realización del Servicio Social en ésta área, que aunque no está contemplada en el plan de estudios de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Zaragoza; es una de las áreas de la Psicología de mayor auge hoy en día, por el número tan grande de empresas existentes, tanto públicas como privadas que requieren tanto de una Selección como una capacitación de personal, cada vez más sofisticada y actualizada.

En la realización de mi Servicio Social quiero agradecer la colaboración del grupo de trabajo del Instituto de Formación Profesional que me brindó apoyo al proporcionarme herramientas teórico-prácticas que apoyaran mi buen desenvolvimiento dentro del grupo; además de proporcionarme los medios materiales (plantillas de calificación, copias de tablas de puntajes, etc.), para llevar a cabo las tareas encomendadas.

INTRODUCCION

La Psicología Industrial surgió por primera ocasión a raíz de la imperiosa necesidad de resolver un problema práctico; luego las constantes crisis y exigencias estimularon su desarrollo e influjo crecientes.

La Psicología tiene unos cien años de iniciada; en cambio, la psicología Industrial, fué fundada formalmente a principios del siglo XX. Es difícil precisar el origen y el fundador de una disciplina, pero muchos autores coinciden en atribuir el origen de la Psicología Industrial al Profesor Walter Dill Scott quien, en 1901, se pronunció en favor de las aplicaciones de la psicología a la publicidad, Scott escribió 3 artículos relacionados con la Psicología Laboral (Schultz,1985). Pero no fué hasta que a petición de ayuda del ejército estadounidense, durante la Primera Guerra Mundial, la que marcó el nacimiento de la Psicología Industrial como una disciplina de suma importancia y utilidad; ante la necesidad de Seleccionar y Clasificar a millones de reclutas, el ejército comisionó a un grupo de Psicólogos para que idearan un test de inteligencia general, con el cual identificar a los que tenían baja inteligencia y excluirlos de los programas de adiestramiento militar. Se desarrollaron dos test; el Army Alfa para personas que sabían leer y el Army Beta para analfabetos (Tiffin,1974).

El éxito de ambas indujo de inmediato a desarrollar otros, destinados a la Selección de los candidatos a oficiales así como para otras clasificaciones militares.

Esta experiencia militar sentó las bases de una dinámica - proliferación de las actividades de la Psicología Industrial, una vez terminada la guerra. El público, los negocios, los sis

temas escolares y otros organismos que utilizaban métodos de clasificación y selección se dieron cuenta de la utilidad de los test y de inmediato solicitaron técnicas más variadas y perfectas (Bellows, 1975).

Los test que el ejército estadounidense había utilizado fueron adaptados al uso civil, diseñándose después otras para situaciones más homogéneas.

Con el advenimiento de la segunda Guerra Mundial, los extensos requerimientos de los militares para un asesoramiento más avanzado para el personal y los procedimientos para su preparación infundieron mayor ímpetu al desarrollo de la Psicología Industrial; lográndose enormes adelantos metodológicos en el área (Arias, 1979).

El período de la posguerra ha sido testigo de un desarrollo continuo de la Psicología Industrial en todos los campos como es en la selección, clasificación de personal y adiestramiento y a medida que la industria acepta cada día más la contribución de los psicólogos, se ha llegado cada vez más a consultar al psicólogo Industrial respecto a las cuestiones que concierne a todos los aspectos de la empresa industrial. Mientras que inicialmente el campo permaneció restringido al estudio de la conducta de los empleados, hoy día se ha ampliado hasta comprender estudios del comportamiento de gerentes y consumidores.

Mientras que los primeros psicólogos industriales se limitaban a estudiar el comportamiento dentro del contexto de un marco laboral limitado, hoy en día el campo abarca consultas que dan por resultado el cambio de las estructuras organizacionales que comprenden dichos ambientes.

Es así como a través del tiempo, las técnicas utilizadas por psicólogos en esta área se han venido perfeccionando, gracias a los estudios que se han llevado a cabo. Actualmente en México la mayoría de las empresas públicas y privadas, cuentan

con personal encargado de la selección del personal, porque se ha visto que es importante elegir al candidato más adecuado para ocupar un puesto vacante, obteniéndose de esta manera mayores ventajas, tanto para el individuo, como para la institución, ya que a medida que la tecnología va avanzando, se requiere de un elemento humano más capacitado para lograr los objetivos de la organización.

Por lo tanto, en una Institución tan importante como la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, también se realiza la Selección de Personal; ya que de la adecuada realización, depende el buen funcionamiento de la Institución en general y del individuo en particular.

Este proceso se lleva a cabo mediante el empleo de herramientas tales como: la entrevista, la observación, la utilización de pruebas psicométricas (Beta-R, Raven, Barsit, Inventario Multifásico de la Personalidad Minnesota, 16 Factores de la Personalidad, Frases Incompletas, H.T.P., Machover, y Bender) etc.

Por lo tanto en este trabajo se describirá la aplicación de los métodos científicos en la selección de personal; para la solución del problema básico, que consiste en la toma de decisiones en la etapa de contratación, es decir, el intentar hacer coincidir las diferencias individuales con los requisitos del puesto que se está solicitando; esto se logra mediante la evaluación de las diferencias individuales, de la exactitud de la información relativa a los requisitos de los puestos en cuestión y de la validez de los procedimientos de evaluación utilizados.

1.-MARCO CONCEPTUAL

Toda empresa se debe preocupar por obtener la mayor eficiencia de sus trabajadores; pero no todas advierten que esto es lo se logra mediante una correcta selección de personal.

El trabajador que ocupa un puesto que no corresponde a sus aptitudes, se siente descontento; ya que el que desempeña una labor que no está de acuerdo con sus características personales, se sienten víctimas de una injusticia. El que hace un trabajo incompatible con sus inclinaciones, es presa del desaliento.

Para garantizar un nivel normal de eficiencia en el trabajo, debe existir una correcta adecuación del hombre con su trabajo, y viceversa; por lo tanto, es indispensable que todos y cada uno de los puestos de la organización se encuentren definidos y analizados, conociendo lo mejor posible las actividades y responsabilidades que tienen que cumplirse, así como los requisitos mínimos que el trabajo exige a la persona que lo ocupa, de tal manera que pueda desempeñarlo con la eficiencia requerida y desarrollar sus capacidades.

Ahora bien la selección de personal, como su nombre lo indica, significa escoger a la persona adecuada para un puesto de terminado; esto comprende lo siguiente:

- Reunir datos acerca de la persona y del puesto
- Medir dichos datos
- Juzgar las aptitudes de las personas por la forma en que cumplen sus deberes y obligaciones

El proceso de reclutamiento y selección de personal ha sido definido de muchas maneras; sin embargo, para los efectos de este trabajo, podemos decir que es " el proceso mediante el cual se busca, se obtiene y elige al candidato, dentro del total de aspirantes, que más se acerque a los requisitos demandados por el puesto a cubrir" (Arias, 1979).

El proceso de selección de personal, consta de varios pasos perfectamente estructurados y definidos, a través de los cuales se logra hacer una apreciación global del individuo, que permite predecir el éxito o el fracaso que él mismo tendrá en el empleo; y es así como todo el proceso de selección busca descubrir, identificar y medir los rasgos personales del solicitante, encontrando la relación en que esos rasgos sean los más aproximados a los especificados por las descripciones y análisis del trabajo (Orozco, 1980).

La selección de personal es un proceso y ello implica que, para llevar a cabo una correcta y adecuada selección, es indispensable que ésta sea el resultado de llevar a efecto una serie de pasos, ordenados cronológicamente y que sólo al fin de ellos podremos tener en nuestro poder los datos necesarios para elegir a la persona más apta para desempeñar el puesto (Cohen, 1975).

Cabe señalar que no hay una secuencia estándar que pudiera considerarse apropiada para todos los tipos de empleados y puestos de trabajo.

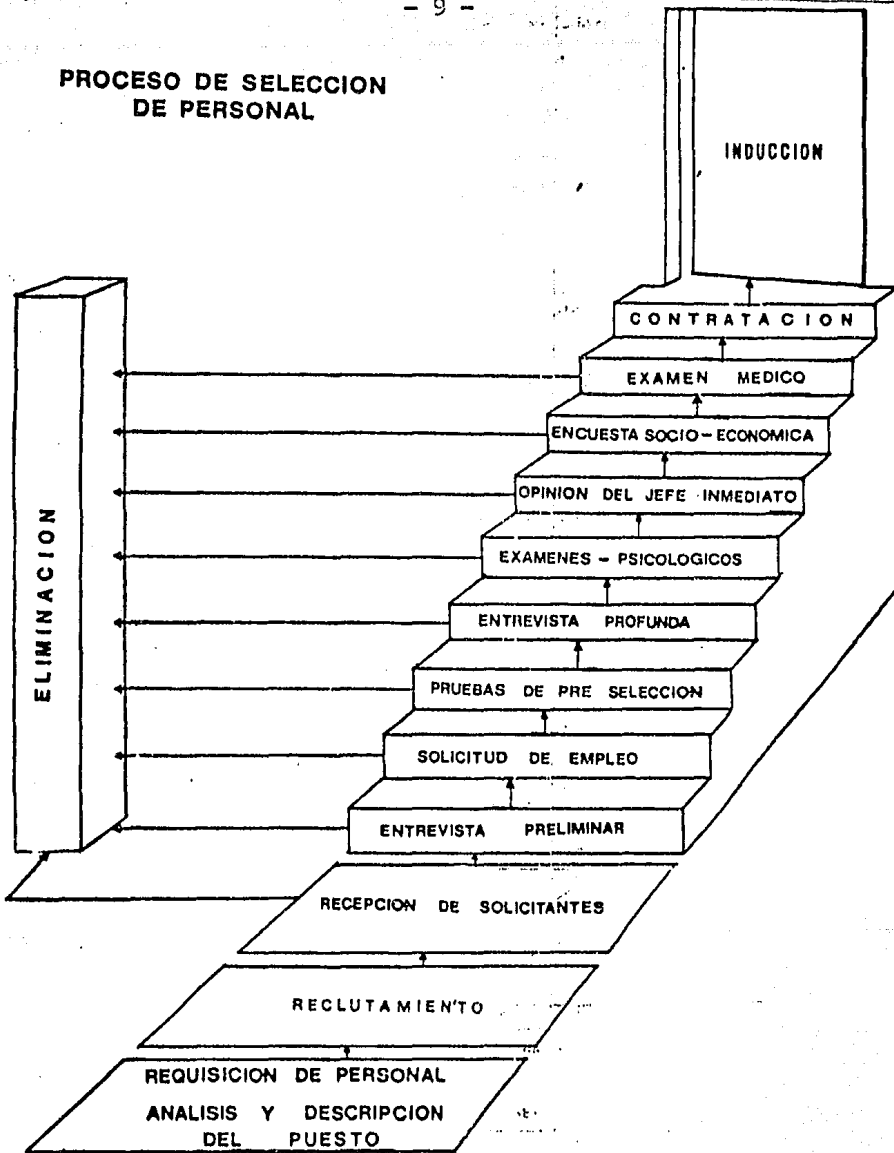
Si bien es cierto que las organizaciones dependen, para su funcionamiento y su evolución primordialmente del elemento humano con que cuentan. Puede decirse, sin exageración, que una organización es el retrato de sus miembros. Es necesario, asimismo, recordar que la gran mayoría de las habilidades y cualidades humanas no son apreciables a simple vista, y, en la

mayoría de los casos, no guardan relación alguna con la apariencia (Orozco, 1980).

Entonces, lo que corresponde en estos casos es, en definitiva, la selección de personal que es "la elección de la persona adecuada para el puesto adecuado al costo adecuado, que permita la realización personal del trabajador en el desempeño de su puesto, así como el desarrollo de sus habilidades y potencial a fin de hacerle más satisfactorio para sí mismo y para la comunidad en que se desenvuelve (Arias, 1979).

Estos objetivos pueden lograrse mediante la utilización del proceso de reclutamiento y selección de personal, que es todo un complejo sistema para medir las habilidades de la persona, conocer sus inquietudes, calificarlas en relación al trabajo que desempeñaría, identificar sus aspiraciones y limitaciones y colocarla, finalmente, en el puesto que le es más adecuado.

PROCESO DE SELECCION DE PERSONAL



1.1 ENTREVISTA

La entrevista, considerada como técnica de exploración psicológica, es un instrumento de aplicación para lograr fines prácticos en los diferentes campos de la psicología. Por sus valiosos resultados y su frecuente uso, se considera a la entrevista psicológica como una técnica de gran importancia; su valor reside en el hecho de que, a diferencia de otras técnicas de exploración psicológica, implica una relación humana.

Cualquiera que sea el propósito específico de la entrevista, los objetivos siempre serán los mismos:

- Dar información
- Obtener información
- Establecer una relación de empatía.

La entrevista de selección tiene como objetivo específico el elegir al individuo que por sus características, habilidades y experiencias, satisfaga mejor los requerimientos del puesto a cubrir. La información que se trata de obtener con la entrevista no se refiere sólo a hechos relevantes y objetivos, tales como condiciones y acontecimientos, sino también a hechos subjetivos, como son las opiniones, interpretaciones y actitudes del individuo entrevistado, además de valorar los datos obtenidos a través del curriculum vitae, la solicitud, los exámenes psicológicos, etc., información que debe ser ordenada y jerarquizada para determinar qué áreas quedan poco claras; además sirve para profundizar en información relevante para el puesto en cuestión, la que muchas veces no es posible obtener sino mediante una entrevista adecuada. (Morgan, H. 1973).

La estructura de la entrevista puede seguir dos órdenes :

- la entrevista dirigida
- la entrevista no dirigida

-La entrevista dirigida : se caracteriza por seguir una estructura previa, en la cual el entrevistador dirige la entrevista hacia los aspectos que son de su interés. Este tipo de entrevista presenta algunas ventajas, ya que elimina la posibilidad de olvidar algo importante, y unifica, en cierto modo, las diferencias personales de los entrevistadores, al seguir todos el mismo plan de preguntas, además de neutralizar sus aversiones y preferencias.

La entrevista dirigida es la que requiere de más participación activa del entrevistador. Debido a esta razón, el entrevistado se coloca en una situación pasiva, en la que constantemente se le hacen preguntas. Sin embargo, por el gran número de personas entrevistadas bajo éste método, el porcentaje de equivocación en el juicio del entrevistados será elevado (Grados, J. 1988).

-La entrevista no dirigida: permite considerable libertad para expresarse por sí mismo, y para determinar el curso de la discusión. Las ventajas que se obtienen en este tipo de entrevista son de importancia, ya que permite alejarse de la rígida estructura del interrogatorio, proporciona una forma de acercamiento más flexible y facilita un procedimiento que se adapta a cada entrevistado.

Esta técnica es la más difícil de dominar, ya que exige que el entrevistador escuche cuidadosamente; no discuta, use preguntas breves y permita pausas a la conversación, limitándose a señalar el área que le interesa (Grados, J. 1988).

Es preciso considerar que el entrevistado asume una actitud de alerta ante la entrevista, omitiendo o evitando aquello que le pueda perjudicar, y proporciona la información que cree le beneficiará y no duda en poner la verdad a un lado si la situación lo requiere; esto es comprensible si tomamos en cuenta que

desea alcanzar un objetivo determinado por medio de la entrevista y que se encuentra en una situación desconocida para él, en la que tiene que causar la mejor impresión que le sea posible- (Morgan,1973).

-Fases de la Entrevista

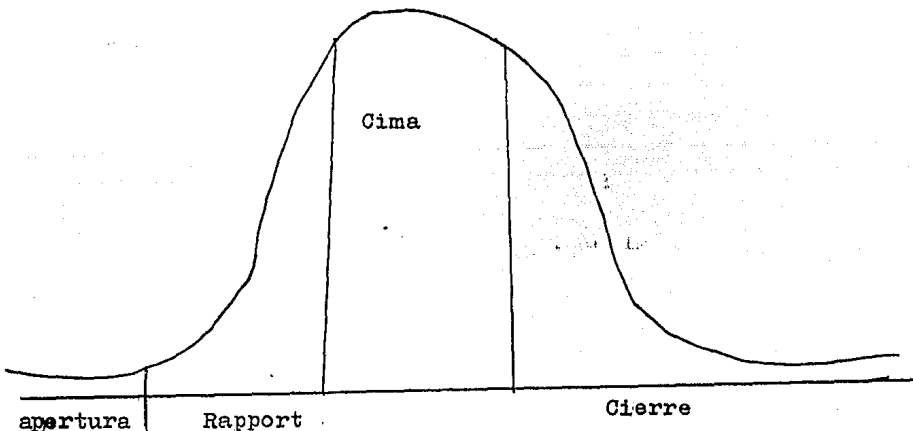
.Apertura: es la recepción formal del entrevistado, cuando se forma una primera impresión como resultado del conocimiento mutuo (Grados,1988).

.Rapport: es una etapa de la entrevista que tiene como propósito disminuir las tensiones del solicitante y aunque en sentido estricto el rapport debe reinar durante toda esta, un trato cordial ayuda a establecerlo, preguntas que no pongan en tensión al candidato, interés en escucharle y por lo contrario lo dificulta el sarcasmo, la ironía, las interrupciones, etc. Además puede ayudar a establecer el rapport el hecho de que el entrevistador explique antes las características de la organización, sus prestaciones, horarios, etc. El propósito del rapport en otras palabras, "es romper el hielo". Frecuentemente este acercamiento inicial no se realiza en el terreno verbal, sino más bien a través de actitudes; mostrandose cordial y amistoso, en virtud de que el candidato habitualmente es una persona a la que no se conoce (Arias,1979).

.Cima: Dicha etapa se refiere a la realización de la entrevista propiamente y a través de ella van a explorarse las áreas de interés, contenidas en la solicitud de empleo.

.Cierre: cinco o diez minutos antes de dar por terminada la entrevista, se anuncia el final de la misma, dando oportunidad al solicitante para que haga las preguntas que estime pertinentes y manifieste sus impresiones sobre la entrevista misma, y finalmente, se le dé a conocer cuál es el siguiente paso a realizar (Arias,1979).

Se puede representar gráficamente las fases de la entrevista:



Tomando en cuenta lo anterior, el objetivo que se busca a lo largo de la entrevista en selección de personal, es obtener datos específicos del comportamiento del individuo, tomando como base las siguientes áreas:

- a) GENERAL: se refiere a datos generales del candidato, como son: nombre, edad, estado escolar, estado civil, domicilio, etc. Estos datos pueden encontrarse en la solicitud, pero algunos entrevistadores prefieren no contar con esta como guía. Las

preguntas iniciales sirven para dar al entrevistador una idea general de la persona que se tiene enfrente (Arias,1979).

b) ESCOLAR: permite detectar el potencial de desarrollo del entrevistado e investigar si cuenta con los conocimientos teóricos de acuerdo a los requerimientos del puesto. También permite determinar qué calidad de enseñanza recibió el candidato, indicando el entorno sociocultural y económico en el que se desarrolló.

Por otro lado, al investigar acerca de sus calificaciones, se indaga cuáles son sus niveles de eficiencia y , lo más importante aún cuáles son los niveles de exigencia a los que está acostumbrado (grados,1988) .

c) HISTORIA LABORAL: esta área es de suma importancia, ya que permite determinar cuál ha sido su desempeño, cuáles son sus niveles de logro y la experiencia adquirida. Entre los datos que se deben recabar se encuentran: nombre de la empresa, fecha de ingreso, puesto desempeñado, ascensos obtenidos, jefes o jefe inmediato, sueldo al ingresar y al salir, fecha y motivo de separación entre otros (Morgan,1973).

d) HISTORIA FAMILIAR: se investiga, por un lado, el núcleo social de origen (la familia), que es la que imprime la primera etapa de la educación, la que determina los valores y da dirección a los esfuerzos. En este punto se investiga al padre, la madre y los hermanos, informándonos de su edad, nivel de estudios, ocupación, etc (Orozco, 1980).

Por otro lado, en el caso de que el entrevistado sea casado, se investiga el núcleo familiar actual que incluye esposa e hijos; así como los datos de edad, ocupación, etc.

Es muy importante conocer el grado de cohesión o integración de la familia, qué valores son los que predominan y de qué manera son transmitidos éstos a sus miembros, así como el nivel social, cultural y económico de la misma.

e) TIEMPO LIBRE: se investiga este aspecto con la finalidad de ver cómo utiliza el tiempo libre y si sus actividades son de tipo individualista o involucra un grupo. Esta área nos permite ver tipos de personalidad, ya que según los intereses - que tenga el candidato serán sus pasatiempos, así como el grado de coherencia entre éstos y las metas que persigue (Arias, 1979).

1.2 TEST PSICOLOGICOS

Los exámenes psicológicos, por su efectividad, han logrado alcanzar un sitio firme y reconocido en la empresa, sobre todo en las grandes industrias, ya que se aceptan como instrumentos importantes para la selección de personal.

Dichos exámenes complementan los datos obtenidos en las fases anteriores del proceso, y los resultados, al ser cotejados con las fases posteriores (entrevista) permiten obtener un "retrato hablado", del candidato, lo más cercano a su realidad - (Siegel, 1974).

Un auxiliar valiosísimo en el conocimiento de la personalidad, temperamento, aptitudes y habilidades, son los "test" o pruebas psicológicas. El fin que persiguen estas pruebas psicológicas es el de permitir seleccionar al mejor candidato entre un número determinado, y de ser posible acomodarlo al puesto más adecuado para él. Además las pruebas psicológicas realizan una función específica, que es la de predecir quiénes - van a rendir más en el trabajo, quiénes poseen las mayores habilidades, aptitudes y capacidades, para que, posteriormente, puedan ser desarrolladas plenamente bajo un buen programa de adiestramiento y capacitación (Tiffin, 1974).

Ahora bien, todos los humanos son distintos, difieren entre sí. Difieren en sus atributos físicos, en sus capacidades, temperamentos, en sus intereses y actitudes, que son características de su personalidad; por ello también difieren en las maneras como ejecutan sus tareas. Por ello la importancia de los test en la selección de personal; ya que son instrumentos que proporcionan información sobre el candidato en conjunto con otros datos que se obtienen en las diferentes fases del proceso, se hace posible una decisión de admisión al empleo (Cohen).

Cabe aclarar que el uso de las pruebas psicológicas exige la colaboración de un psicólogo competente, para que administre y evalúe, además de que interprete adecuadamente cada prueba.

Entre las técnicas psicométricas se encuentran las siguientes:

-Pruebas proyectivas: la técnica proyectiva consiste en presentar al sujeto un material que este lo menos estructurado posible, dándole instrucciones vagas y pidiéndole que lo organice a su manera, lo cual no puede hacer sin revelar, "proyectar" sobre él la estructura de su propia personalidad.. El peligro - en la aplicación de la técnica proyectiva reside en el creer que se puede captar la totalidad de la personalidad, con uno o aún varios de estos test. El conocimiento de la personalidad requiere por lo menos la aplicación de varios test, entre los que se incluyen los de inteligencia, test complementarios, de conocimientos, intereses, aptitudes, etc., además de la valiosa entrevista con el sujeto (Orozco, 1980).

-Los cuestionario Psicológicos: integrados con series de preguntas que son formuladas para investigar los conocimientos, las reflexiones, las reacciones sentimentales, actitudes, y opiniones ante diversos tipos de problemas o situaciones de la vida individual o comunitaria en sus diferentes aspectos. La ventajas en la utilización de cuestionarios son las siguientes:

- a) Uniformidad de las preguntas, permitiendo un alto grado de comparación entre los candidatos.
- b) Pueden ser contestados al mismo tiempo por varias personas
- c) Ahorra tiempo

Desventajas:

- 1) Por lo general no cubren toda el área a investigar, o sobran

preguntas o faltan.

- 2) Se obtiene respuestas menos sinceras, es decir, más meditadas.
- 3) No tienen el mismo grado de interés y dificultad para los interrogados.

Test Mental: McCattell, psicólogo norteamericano, llamó "test mentales" a los dispositivos o medios de exploración de las aptitudes personales, mediante la realización de ciertas tareas que, en condiciones de experimentación semejantes, las ponían de manifiesto; un ejemplo de este tipo de pruebas es la "escala Binet-Simon".

Los test mentales pueden ser clasificados de varias formas, pero de acuerdo con las características exteriores se distinguen:

- a) Las pruebas de lápiz-papel, en las que el candidato debe responder por escrito las preguntas que se le formulan;
- b) Las pruebas de ejecución, en las que el sujeto deberá efectuar ciertos trabajos de manipulación

Las pruebas de test mentales son, en realidad, pruebas de eficiencia; estas pruebas estudian los aspectos cognoscitivos de la personalidad: inteligencia, aptitudes, conocimientos.

Las pruebas de inteligencia y de aptitudes miden, en principio, cualidades fundamentales del candidato, independientemente de las adquisiciones que haya hecho durante su vida. Las pruebas de conocimientos, en cambio miden, precisamente, las adquisiciones realizadas (Pigors, 1985).

Por la enorme variedad de pruebas o test, se han clasificado como sigue:

1. De nivel mental. Proporciona una idea general del nivel mental del examinado, resultando superior, igual o inferior al promedio del de su grupo de edad.

2. De conocimiento. Investigan el grado de información o "saber" que el examinado tiene acerca de un determinado sector cultural.
3. De rendimiento. Miden la eficiencia adquirida por el sujeto para realizar una determinada tarea, que puede hacer refe - rencia a una actividad mental o motriz. Existe el inconveniente de que en la mayoría de este tipo de pruebas se califica la eficiencia solamente en función de la velocidad y no toman en cuenta el estilo, la resistencia y la regularidad.
4. De aptitud. Son también llamadas pruebas de ejecución; sirven para medir la habilidad del candidato para llevar a cabo algunas de las actividades más comunes del puesto.
5. De intereses. Elaboradas para descubrir los modelos del in - terés personal y sugerir qué tipos de trabajos pueden satisfa - cerlos.
6. De personalidad o estabilidad emocional. En estas pruebas el candidato "proyecta" , es decir, reacciona de acuerdo con sus características de personalidad, frente a los distintos estímu los que le son presentados. En estos test se hace una evalua - ción estimativa de su comportamiento, actitudes, motivación, impulso y estabilidad emocional (Pigors, 1985).
7. De realización o habilidad. Miden la pericia real del candi dato, tal como es y su alcance; dentro de estas pruebas se consideran dos aspectos: uno sería la habilidad propiamente dicha, que se desarrollará con el entrenamiento posterior; y el otro , la capacidad de realización, que comprende los efectos del en - trenamiento. Por tanto, una prueba de realización mide la resultante conjunta de la habilidad y el entrenamiento; estos resul tados pueden ser mejorados con el entrenamiento posterior.
8. De inteligencia. Suministran formas de evaluar la inteligencia general a través de su cociente intelectual, y de sus dis -

tintas formas de funcionamiento, tales como: memoria, razonamiento, percepción, vocabulario, rapidez de aprendizaje, etc.

La evaluación definitiva deberá ser una síntesis de las relaciones y correlaciones que arrojen las distintas pruebas, para dar una aproximación de las capacidades que el sujeto tiene para un determinado trabajo (Pigors, 1983).

-Clasificación de aptitudes: Thurstone hizo, junto con otros especialistas, un listado de aptitudes.

- a) Aptitud verbal., que se proyecta en la facilidad de palabra, lenguaje y aptitud de vocabulario.
- b) Aptitud de memoria, que se caracteriza por la recordación del material memorístico, aprendido recientemente.
- c) Aptitud de visualización, que se requiere en la realización de tareas que impliquen relaciones espaciales.
- d) Fluidez mental, requerida cuando se tienen que dar respuestas rápidas o adaptaciones a tareas abstractas.
- e) Rapidez de percepción, que se requiere en la identificación rápida de diferencias en patrones visuales.
- f) Aptitud inductiva, requerida en el descubrimiento y aplicación de alguna regla o principio que esté operando en una situación.
- g) Aptitud deductiva, que representa lo que el lenguaje popular nombra como aptitud para razonar.

Todos los tests actuales de aptitud mental están constituidos de preguntas que miden algunas de estas varias aptitudes. Los distintos tests difieren primariamente en el énfasis que coloquen en cada una, y en la naturaleza de su organización (Orxco, 1980).

1.3 BETA II-R

El Beta II-R es un instrumento psicométrico diseñado para medir las capacidades intelectuales generales de las personas - relativamente analfabetas o de las personas con dificultades - con el idioma en el país. Puede utilizarse también como una medida no verbal en poblaciones generales.

El Beta II-R cuenta con una historia larga e importante. La versión original de este instrumento fué desarrollada por la Armada de los Estados Unidos de Norteamérica durante la Segunda Guerra Mundial y fué utilizada para determinar la capacidad intelectual de los reclutas analfabetos (Kellogg, 1981).

Kellogg y Morton revisaron en 1934 el contenido de este instrumento, con la finalidad de adaptarlo a poblaciones civiles, (Beta I) el contenido de los reactivos no sufrió cambio alguno hasta la aparición actual de la segunda edición (Beta II-R).

En los siguientes años se llevaron a cabo diversas revisiones de esta prueba. La primera de éstas se llevó a cabo en 1943, año en que Kellogg y Morton publicaron un manual revisado para la primera edición. Lindner y Gurwitz realizaron en 1946 una reestandarización más amplia, utilizando procedimientos basados en la estandarización de la Escala de inteligencia Wechsler-Bellevue, Pero el cambio más importante introducido fué en 1946; fué la utilización de los coeficientes de Inteligencia (CI) - (Siegel, 1974).

El contenido del Beta II-R sigue utilizando el mismo tipo de problemas; el material sin embargo, fué modificado en forma extensa. Todo el trabajo artístico volvió a ser redibujada y algunos reactivos fueron reproducidos a un tamaño mayor, con la finalidad de que fueran más claros y fueron eliminados los reactivos considerados como ambiguos, obsoletos o inapropiados para

cierto tipo de examinados, y también aquellos rechazados mediante un análisis de reactivos; además se introdujeron nuevos reactivos, con el fin de reemplazar los eliminados. También fueron revisadas las instrucciones para la aplicación, con el fin de aumentar el nivel de comprensión de los examinados (Kellogg-1981).

El Beta II-R consta de seis tareas; la duración de su aplicación es de aproximadamente 30 minutos, incluyendo el tiempo requerido para las instrucciones y para los ejercicios de práctica. No se cuenta con un nombre específico para cada Tarea. Sin embargo, cada Tarea pretende medir diferentes aspectos de la capacidad intelectual no verbal del individuo y puede ser identificada por el tipo de problema:

<u>TAREA</u>	<u>TIPO DE PROBLEMA</u>
1	Laberintos
2	Claves
3	Figuras Geométricas
4	Figuras Incompletas
5	Pares Iguales y Pares Desiguales
6	Objetos Equivocados

El Beta II-R generalmente se aplica en forma colectiva. El examinador lee las instrucciones a los examinados, los cuales marcan sus respuestas directamente en el folleto de Tareas. Cuando los grupos examinados son muy grandes, el examinador requiere de asistentes para que lo auxilien en el cumplimiento de los límites de tiempo y en la ayuda que se debe dar a los examinados en los ejercicios de práctica. Ocasionalmente algunos de los examinados muestran dificultades especiales en la comprensión de las instrucciones o en la ejecución de los ejercicios de práctica, lo cual afectará el tiempo requerido para una aplicación colectiva; en tal caso debe excluirse al exami-

nado de la aplicación en grupo y debe aplicarse el Beta II-R en forma individual (Kellogg, 1981).

-APLICACION

EL Beta II-R fué diseñado cuidadosamente para una fácil -- aplicación en grupos grandes. Cuando se tienen grupos de 15 o más examinados, el examinador debe contar con un asistente o más.

Se debe contar con un salón de aplicación lo suficientemente amplio, como para que los examinados puedan sentarse cómodamente y a distancias adecuadas entre uno y otro; cada examinado debe tener dos lápices con goma (Kellogg,1981).

Las instrucciones deben ser leídas lenta y claramente; deben ser contestadas todas las dudas que surgan durante el período de práctica que antecede a cada Tarea. Una vez comenzada la Tarea, el examinador no puede contestar ninguna pregunta.

El tiempo para la ejecución de cada tarea debe ser tomado - con mucha precisión (por segundos). Con el fin de que se observen con precisión los límites de tiempo, el examinador deberá - contar con un cronómetro o con un reloj con segundero exacto ; el tiempo exacto permitido para cada Tarea es de :

Tarea 1 (Laberintos	1 min. 30seg.
Tarea 2 (Claves)	2 min.
Tarea 3 (Figuras geométricas)	4 min.
Tarea 4 (Figuras Incompletas)	2 min. 30 seg
Tarea 5 (Pares Iguales vs. Desiguales)	2 min.
Tarea 6 (Objetos Equivocados)	3 min.

Durante la ejecución de las Tareas, el examinador y los -

asistentes deben pasearse entre los examinados, verificando que los sujetos estén realizando la Tarea adecuada.

-Descripción de Tareas

Tarea No. 1: mide organización perceptual, anticipación y planeación; capacidad para seguir instrucciones, métodos establecidos de trabajo, organización de acuerdo a patrones específicos, coordinación motora.

Tarea No. 2: mide aprendizaje rápido y copiado, recuerdo inmediato, integración visomotora, imaginación visual, capacidad de reproducción, destreza manual.

Tarea No. 3: mide organización perceptual, percepción de la forma, análisis y síntesis; capacidad de abstracción e integración visomotora para la solución de problemas mediante funciones intrínsecas.

Tarea No. 4: mide percepción visual, análisis visual, discriminación; formación de conceptos y análisis de relaciones, juicio objetivo, capacidad para observar detalles finos e importantes y razonamiento.

Tarea No. 5: evalúa recuerdo inmediato, análisis de las relaciones y formación de conceptos, además de capacidad para realizar trabajos rutinarios y discernimiento.

Tarea No. 6: mide percepción visual, análisis de imágenes visuales, exactitud visual, experiencia ambiental. Evalúa además la capacidad para ver conjuntos, detalles gruesos y globales.

1.4 RAVEN

Es el test de J.C. Raven, un test mental ya que se trata de un test no proyectivo de inteligencia, no verbal, que puede ser aplicado en forma colectiva o individual. Fué creado por J.C. Raven, Psicólogo Inglés que en colaboración con Penrose, imprimió por primera vez sus "Matrices Progresivas" en el año de 1936, tras de algunas modificaciones; dos años después le daban su forma definitiva y se le identificaba como "Matrices Progresivas" sets A,B,C,D; la que fué revisada en el año de 1956, y que sólo difiere de la original en los siguientes puntos: reemplazó el item B8 por otro más difícil, reemplazó y modificación de la ubicación de algunos de los items, por ejemplo el que en la escala de 1938 era E11 en la de 1958 es E9 (Siegal, 1974).

Esta prueba consiste en cinco series de doce problemas cada una. En un dibujo superior hay un vacío que hay que resolver mediante una solución que se encuentra en la parte inferior; se pide al examinado que escoja la que crea más conveniente, de la serie inferior, para completar la superior (Orozco,1980).

El candidato aprende a resolver el test en el desarrollo del mismo. La marca del acierto o error de cada una de las soluciones propuestas, hecha mediante una parrilla apropiada sobre el protocolo de prueba nos permite establecer el puntaje natural o bruto que, como es natural, oscila entre 0 y 60.

El puntaje se estima de acuerdo con una escala de percentiles, es decir, según el rango que por su capacidad intelectual ocupa una persona dentro de un grupo de cien, de edad semejante. Para transformar el puntaje del examinado se consultan las tablas de normas percentiles, en las que figuran los puntajes -

medio (Norma) o típicos para las diversas edades (Orozco,1980).

En la columna de años que corresponden al examinado, o al año y mes más aproximado a su edad, se coloca y localiza el puntaje medio, o norma, que debe corresponder al puntaje natural - logrando por persona examinada; obteniéndose así la estimación del nivel de capacidad intelectual del sujeto.

El test Raven tiene ciertas ventajas: la de tener instrucciones muy sencillas, la de no importar ni cultura ni idioma, y la de poder ser aplicable en todas las edades.

Mide en realidad la capacidad de la persona para establecer relaciones entre su experiencia pasada y las nuevas exigencias a las que está sometida.

-Caracterización:

Por su objetivo, es un test de capacidad intelectual (habilidad mental general). Es un instrumento destinado a "medir - la capacidad intelectual, para comparar las formas y razonar - por analogía, con independencia de los conocimientos adquiridos". Informa acerca de la "capacidad presente del examinado para la actividad intelectual en el sentido de su más alta claridad de pensamiento en condiciones de disponer de tiempo ilimitado". (Tiffin, 1974).

Como material de prueba este test utiliza una serie de figuras abstractas (geométricas) incompletas.

El Raven es un test no-verbal, tanto por la índole del ma - terial como por la respuesta que demanda del examinado.

Por la índole de sus problemas es un test de matrices; ya - que cada figura geométrica implica un patrón de pensamiento(in completo, trunco), una "matriz" (de la palabra latina mater-madre).Cada figura representa la madre o fuente de un sistema de pensamiento. La serie completa integra una escala de matrices

en orden de complejidad creciente construída de manera de revisar en la forma más compleja posible , los sistemas de pensamiento del desarrollo intelectual (Schultz, 1985).

Por la tarea interna que debe realizar el examinado: es un test perceptual, de observación, comparación y razonamiento analógico. El examinado ha de descubrir la matriz de pensamiento implicada en cada figura y para ello debe realizar una tarea de observación, comparación y razonamiento analógico.

Por la tarea externa que debe realizar el examinado es un test de complemento, ya que el examinado suministra su respuesta a los problemas planteados, completando las figuras o matrices con el trozo que corresponda.

Es un test de elección múltiple ya que para que el sujeto brinde su solución, se le ofrece, para cada una de las figuras, varias (6 u 8) trozos entre los cuales se encuentra el único-adecuado, a fin de que indique cuál de ellos es el que considera apropiado. Es un test de autoadministración y por tanto puede administrarse indistintamente, en forma individual o colectiva.

1.5 BARSIT

Con el Barsit se obtiene rápidamente un índice de la aptitud para aprender, mediante la valorización de factores de inteligencia verbal y razonamiento numérico, haciendo también intervenir elementos cognoscitivos lógico-verbales y de información general.

El Barsit es un test que puede emplearse colectivamente y utiliza material impreso (papel y lápiz). Es de fácil aplicación y se recomienda como prueba inicial.

El Barsit tiene un doble uso:

- a) Para escolares a partir de la terminación del tercer grado (Psicología Educativa).
- b) Para adultos con educación Primaria (Psicología Industrial y Educativa).

Los propósitos del Barsit son los siguientes:

1. Determinar rápidamente el nivel de inteligencia o aptitud para aprender.
2. Comparar la composición de grupos si se usa con este fin, se obtiene una apreciación de la distribución del grupo y se puede comparar la composición de dicho grupo con sus afines.
3. Seleccionar previamente casos excepcionales. Al aplicar el Barsit a grupos, se pueden escoger los individuos que hayan alcanzado resultados superiores o inferiores para el estudio detallado de tales casos extremos y aplicarles reactivos adecuados.
4. Adaptabilidad del sujeto. El Barsit como prueba inicial sir

ve de adiestramiento para aquellos individuos que no hayan tenido anteriormente ocasión de realizar pruebas o test. Este primer contacto con un test, relativamente sencillo establece una "empatía" entre el sujeto y las sucesivas pruebas, y los resultados serán orientadores para determinar la aplicación de otros test.

Los orígenes de esta prueba se remontan al año de 1940, en Barranquilla, Columbia, en donde se creó un Instituto de Psicología Aplicada, como ampliación del Laboratorio de Psicología experimental del colegio de Barranquilla, "destinado a la investigación y estudio, desde el punto de vista del rendimiento y bienestar de los alumnos; teniendo como objetivo el determinar el nivel mental, y tipo predominante de su inteligencia". (Fleishman, 1979).

Durante más de un lustro se recopilaron datos que pudieran ser utilizados para la fijación de "standars" o normotipos, Fruto de ello es el "Informe de la labor realizada durante los años 1940 a 1944 por Francisco del Olmo Barrios (Orozco, 1980).

Entre los 32 test adoptados por el Instituto de Barranquilla, se experimentó el "Rapid Survey Intelligence Test de Rudolf - Pintner"; los resultados de ese experimento demostraron que no se podía utilizar; por lo que surgieron maracadas dificultades, especialmente en cuanto a la adaptación a los límites de tiempo para efectuar los diferentes tipos de ejercicios. El tiempo de tres minutos para cada una de las cuatro partes de que consta la prueba resultó demasiado breve para los sujetos examinados, ya que no estaban habituados a realizar pruebas calculadas para tiempos cortos. Además presentaba un segundo inconveniente a los administradores de los test, pues las instrucciones se debían impartir por separado, página por página, siendo esto un obstáculo al tener que mantener una estrecha vigilancia para evitar que se intente comenzar a resolver partes del test mien

tras se daban las instrucciones (Orozco,1930).

Durante los años 1943 y 1944, se estudió un nuevo test que llenará un cometido similar al del Dr. Pintner, pero evitando los inconvenientes de los tiempos parciales.

Se crearon así, nuevos items para medir el vocabulario, el razonamiento verbal y otros para el razonamiento lógico; para medir el razonamiento numérico, se organizaron series adecuadas, y además se introdujeron nuevos items de información general, factor que ha demostrado su validez en pruebas de otros autores (Terman, Wechsler, etc.) (Schultz,1985).

Terminadas las experiencias en 1945 se trataron estadísticamente los resultados. Se habían examinado los siguientes escolares.

De 13 años	1003
De 12 años	462
De 11 años	338
De 10 años	252
De 9 años	108

Un estudio del porcentaje de frecuencias de las respuestas dadas a cada uno de los items sirvió de acuerdo con el índice de dificultad, para ordenar la colocación de las cuestiones en la edición definitiva; este índice de dificultad se ha mantenido en diferentes niveles, países y épocas.

-Descripción del test:

El test está impreso en cuatro páginas. La primera página contiene los datos de identificación del sujeto, las instrucciones y diez ejemplos que deben ser resueltos con la ayuda del examinador.

examinador. En las tres páginas restantes figuran sesenta "items" o cuestiones escalonadas experimentalmente con arreglo a la dificultad intrínseca que presentan y mezclan progresivamente los cinco tipos de preguntas o items que se van formulando:

1. Información o conocimientos generales
2. Comprensión de vocabulario mediante el conocimiento de opuestos
3. Razonamiento verbal, discriminando la palabra que expresa un concepto diferente a otras cuatro que mantienen entre sí una semejanza de categoría.
4. Razonamiento lógico mediante la asociación a un elemento dado del análogo, de acuerdo con otra asociación conocida.
5. Razonamiento numérico mediante series de números que deben completarse, una vez deducida la regla que rige a cada serie.

1.6 INVENTARIO MULTIFASICO DE LA PERSONALIDAD MINNESOTA (MMPI)

-Breve historia:

A fines de 1938 los Doctores Hathaway y Mckinley comenzaron a reunir datos para crear una prueba objetiva para evaluar la personalidad por medio de escalas o perfiles que fueran útiles tanto para la práctica clínica como para la investigación (Riv~~er~~ra, 1982).

En 1940 apareció la prueba con el nombre de "Registro Multifásico de la Personalidad", y constaba de 504 frases impresas en tarjetas, que el sujeto debía leer y colocar en una caja con 3 divisiones: "Cierto", "Falso" , "No puedo decir".

Posteriormente en 1942 la Universidad de Minnesota publica el material de la prueba y el manual. La lista original de frases constaba de 1,200 ítems que se habían obtenido en un principio de la experiencia clínica, textos de psiquiatría, etc. e incluía además preguntas que se utilizan en la elaboración de historias clínicas de pacientes en general, pacientes psiquiátricos, neurológicos, etc. (Orozco, 1980).

Actualmente existe traducido al español un folleto con 566 - frases (550 + 16 reactivos repetidos) que es la adaptación de la prueba para América Latina.

-Características de la prueba:

El MMPI es un inventario de personalidad que puede ser administrado en forma individual y en forma colectiva. Consta del siguiente material;

- a) Un cuadernillo conteniendo.
 - . las instrucciones para el examinado
 - . los 566 reactivos de la prueba
- b) La hoja de respuestas (protocolo), donde el sujeto marca con un lápiz si cada una de las frases, es su caso, es CIERTA o FALSA
- c) Las claves para la calificación de la prueba
- d) Las hojas para el trazo del perfil (masculino y femenino)
- e) El manual de la prueba

Las 566 frases que constituyen la prueba abarcan una gran variedad de temas, y se han clasificado de la siguiente manera:

- 1. Salud en general (9)
- 2. Síntomas neurológicos generales (19)
- 3. Nervios Craneales (11)
- 4. Motricidad y coordinación (6)
- 5. Sensibilidad (5)
- 6. Problemas visomotores, tróficos(alimenticios), del habla y secretorios (10)
- 7. Sistema cardiorrespiratorio (5)
- 8. Sistema gastrointestinal (11)
- 9. Sistema genitourinario (5)
- 10. Hábitos (19)
- 11. Relaciones familiares y maritales (26)
- 12. Problemas Ocupacionales (18)
- 13. Problemas educacionales (12)
- 14. Actitudes sexuales (16)
- 15. Actitudes religiosas (19)
- 16. Actitudes políticas, ley y orden (46)
- 17. Actitudes sociales (72)
- 18. Afecto depresivo (32)
- 19. Afecto maniaco (24)

20. Estado obsesivo-compulsivo (15)
21. Alucinaciones, ilusiones, ideas de referencia (31)
22. Fobias (29)
23. Tendencias sádicas y masoquistas (7)
24. Moral (33)
25. Reactivos relacionados con masculinidad/feminidad (55)
26. Reactivos que indican cuando el sujeto está intentando colocarse a sí mismo en una situación poco aceptable (15)

En este test existen 10 escalas llamadas "clínicas" y 4 escalas "de validez", además de las escalas adicionales que se han obtenido a partir de posteriores investigaciones y que son muy numerosas, como por ejemplo: índice de ansiedad, ansiedad mani fiesta, fortaleza del Ego, control de la hostilidad, represión, alcoholismo, etc. (Rivera, 1987).

Las escalas clínicas se obtuvieron al seleccionar una muestra de pacientes psiquiátricos internados en el hospital Psiquiátrico de Minnesota, pacientes ya claramente diagnosticados por otros medios; se analizaron las respuestas obtenidas y se determinó la forma particular y característica en la que dichos sujetos contestaban a cada ítem y se hizo una comparación con una muestra representativa de la población normal.

-Escalas Clínicas

Las escalas clínicas que se derivaron al comparar los resultados de la prueba recibieron el nombre del síndrome que identifican, y son los siguientes:

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| 1. Hs Hipocondriasis | 6. Pa Paranoia |
| 2. D Depresión | 7. Pt Psicastenia |
| 3. Hi Histeria | 8. Es Esquizofrenia |
| 4. Dp Desviación Psicopática | 9. Ma Mania |
| 5. Mf Masculinidad-Feminidad | 10. Si Sociabilidad |

Las escalas de validez son las siguientes:

L Mentira (ajuste al grupo social)

F Validez (Confusión, reconocimiento de los problemas)

K Corrección (Defensas, actitud del sujeto ante la prueba y ante sí mismo).

-Escala L: esta escala tiene la finalidad de identificar los intentos deliberados para no dar respuestas honestas y francas o sea el grado de franqueza del sujeto al contestar la prueba. M de también el ajuste al grupo social.

-Escala F: esta escala detecta el modo típico o desusual de contestar la prueba. Nos muestra también el grado de reconocimiento de la propia problemática, y si el sujeto comprende el contenido de las preguntas.

-Escala K: es una medida de corrección para las escalas 1,4,7, 8 y 9. Esta escala nos indica:

- a) La actitud del sujeto ante la prueba
- b) La actitud del sujeto frente a sí mismo
- c) Sus defensas.

-Escala 1: (Hs) Hipocondriasis: esta escala es la primera de la triada neurótica y mide características de la personalidad relacionadas con el patrón neurótico de la hipocondriasis. Este patrón se caracteriza por:

- a) El conflicto emocional que se expresa por medio de una canalización somática.
- b) Hay preocupación externa por la salud física y las funciones corporales
- c) Egocentrismo
- d) No acepta que sus síntomas tienen un origen psicológico y que por lo tanto necesitan terapia.

-Escala 2 (D) Depresión : es la segunda escala de la "triada neurótica", y se estableció para medir el grado de depresión , que es un cuadro clínico que se caracteriza por:

- a) Sentimientos de tristeza
- b) Pesimismo hacia el futuro
- c) Baja autoestima
- d) Falta de motivación
- e) Preocupación ante la idea de la muerte
- f) Pensamientos suicidas, etc.

-Escala 3 (Hi) Histeria: esta escala es la tercera de la "triada neurótica"; esta escala fué diseñada para detectar sujetos - que utilizan mecanismos defensivos de tipo neurótico, en particular histeria de conversión.

-Escala 4 (Dp) Desviación Psicopática: esta escala fué desarrollada para identificar sujetos con características amorales y asociales y personalidad psicopática; este patrón de personalidad se caracteriza por :

- Ir en contra de las costumbres sociales y morales
- Ir en contra de la autoridad
- No beneficiarse con la experiencia pasada
- No relacionarse afectivamente y duraderamente con los demás
- No sentir ansiedad, conflicto o culpa
- Actos delictivos repetidos (robos, mentiras, fraudes, violaciones, promiscuidad, sexual, alcoholismo, farmacodependencia, asesinatos, etc)
- Problemas en la vida escolar y laboral
- Falta de autocontrol

-Escala 5 (Mf) Maculinidad/Feminidad: esta escala explora los intereses y actitudes del sujeto pertinentes a características propias de un sexo u otro.

-Escala 6 (Pa) Paranoia: esta escala evalúa el patrón clínico de la paranoia, donde el sujeto tiene ideas de referencia, delirios de grandeza y persecución, mala interpretación de las situaciones sociales, etc. Esta escala es la primera de la "tétrada psicótica".

-Escala 7 (Pt) Psicastenia: es la segunda escala de la "tétrada psicótica"; fué elaborada con el propósito de detectar características de la personalidad clasificada como "psicastenia". Mide características fóbicas y obsesivo-compulsivas que son las siguientes:

- Excesivas dudas
- Dificultad para tomar decisiones
- Gran variedad de miedos y temores
- Preocupaciones obsesivas
- Actos compulsivos y rituales
- Perfeccionismo (muy exigentes consigo mismos y con los demás)
- Angustia, inseguridad, desconfianza en sí mismo
- Sentimientos de culpa
- Dificultad para concentrarse
- Autocrítica.

-Escala 8 (Es) Esquizofrenia: es la tercera escala de la "tétrada psicótica" y mide características relacionadas con el patrón psicótico de la esquizofrenia, tales como:

- Incongruencia de afecto, aislamiento emocional
- Fraccionamiento en el proceso del pensamiento
- Contenido extraño del pensamiento
- Falta de interés en el medio ambiente, apatía
- Falta de contacto con la realidad
- Conducta bizarra o desusual

Es también una escala frágil, y es necesario tomar en cuenta que no siempre indica esquizofrenia, sobre todo en sujetos jóvenes (adolescentes).

-Escala 9 (Ma) Mania: esta escala es la cuarta de la "tetrada psicótica" y tiene como finalidad diagnosticar el efecto maníaco llamado hipomanía. Este cuadro clínico se caracteriza por:

- Actividad intensa
- Distracción
- Insomnio
- Megalomanía
- Pensamientos de tensión, lenguaje rápido
- Fuga de ideas
- Excitación emocional
- Hiperactividad
- Buen humor, euforia, optimismo (muchas veces como defensa hacia la depresión).

En la hipomanía el grado de manía es relativamente leve, el sujeto es activo, enérgico, monopoliza las conversaciones, es eufórico, animado, impulsivo, emprende muchas tareas, se siente dueño del mundo, etc., mientras que en la manía aguda y la manía delirante, el grado patológico es mayor, hay más excitación, puede haber agresividad y violencia, delirios de poder y grandeza, etc.

-Escala 0 (Si) Sociabilidad: esta escala tiene como finalidad detectar la tendencia a la introversión o a la extroversión social.

1.7 16 FACTORES DE PERSONALIDAD

La serie Factores de la Personalidad integrada por las pruebas 16 P.F., 16 Factores de la personalidad C.P.F. (factores de contacto de la personalidad), y N.P.F. (Factores neuróticos de la personalidad), fué desarrollada por el Dr. Raymond B. Cattel, profesor de Investigación Psicológicas de la Universidad de Illinois. En estudios llevados a cabo durante 15 años, el Dr. Cattel y sus colaboradores, entre los que se incluyen los Drs. David R. Saunders, Glen F. Stice, J.H. Drevdahl y J.C. Scheier, logrando aislar los factores básicos de la personalidad mediante las técnicas de : cuestionario, pruebas objetivas y puntajes referidos a intereses generales, que el examinado no puede percibir como directamente relacionados con rasgos de la personalidad (Schultz, 1985).

Ahora bien, en vista de que las pruebas sobre factores de la personalidad fueron especialmente concebidas para el uso del comercio y de la industria y teniendo en cuenta que el solicitante de empleo tiene la tendencia a mostrarse en la forma más favorable posible, se ideó igualmente un índice de distorsión también llamado índice de Mentira; el primer renglón de la hoja de respuesta 16 PF, el marcado con la letra "D", indica este índice de distorsión, en el cual un puntaje de 9 ó más está demostrando que la persona no ha dado todas las respuestas -- sinceras, es decir, que ha querido aparecer mejor de lo que realmente es (Siegel, 1974).

El cuestionario de 16 Factores de la personalidad (16PF) es un instrumento diseñado para la investigación básica en Psicología para cubrir más ampliamente posible el campo de la personalidad en un corto tiempo. El cuestionario 16 P.F. fué diseñado para usarse con individuos mayores de 16 años, que sepan -

leer y escribir y cuyo nivel educativo sea aproximadamente de secundaria.

Los factores de la personalidad que mide el 16 P.F. no son únicos de la prueba sino que se insertan dentro del contexto de una teoría general de la personalidad. Esas 16 dimensiones o escalas son esencialmente independientes; cualquier reactivo del 16 P.F. contribuye a la calificación en un factor, solamente en uno, de manera que no se introdujeron dependencias en el nivel de construcción de las escalas. Más aún, las correlaciones obtenidas experimentalmente entre las 16 escalas son generalmente muy pequeñas de modo que cada escala proporciona alguna nueva porción de información acerca de la persona a la que se aplica el cuestionario (Orozco, 1980).

La primordial característica del 16 P.F. que lo distingue de la mayoría de los cuestionarios para adultos es que está basado firmemente en el concepto de la esfera de la personalidad, un diseño para asegurar la cobertura de reactivos iniciales para todas las conductas que comúnmente entran en la clasificación y en las descripciones de personalidad. Así se ha construido el instrumento no solamente con material factorial y de diccionario, sino que también es parte de la investigación general estructurada sobre personalidad de los datos de clasificación de la vida diaria, pruebas objetivas, etc.

Descripción de los 16 Factores:

- a) Factor A: Expresividad emocional. Se refiere a qué tanto el sujeto expresa sus sentimientos o emociones.
- b) Factor B: Inteligencia. Que indica la tendencia moderada en la persona más inteligente que posee más perseverancia, fuerza en el interés con que realiza las actividades.
- c) Factor C: Fuerza del Yo. Este factor es de integración dinámica y madurez, opuesto a una emocionalidad general incontrolada, desorganización.

- d) Factor E: Dominancia
- e) Factor F: Impulsividad
- f) Factor G: Lealtad grupal
- g) Factor H: Aptitud situacional (Timidez y audacia)
- h) Factor I: Emotividad
- i) Factor L: Credibilidad (confianza-desconfianza)
- j) Factor M: Actitud cognitiva (objetividad-subjetividad)
- k) Factor N: Sutileza (ingenuidad-astucia)
- l) Factor O: Conciencia (adecuación serena-propensión a la culpabilidad)
- m) Factor Q1: Posición social (conservadurismo-radicalismo)
- n) Factor Q2: Certeza individual (dependencia grupal-autosuficiencia)
- o) Factor Q3: Autoestima (indiferencia-control)
- p) Factor Q4: Estado de ansiedad (tranquilidad-tensión).

1.8 FRASES INCOMPLETAS DE SACKS (FIS)

El test de frases incompletas es una prueba proyectiva que consiste en presentar al sujeto un cierto número de frases incompletas, que el examinado debe completar. Al igual que en ~~en~~ otros tests proyectivos, se supone que el sujeto reflejará sus propios deseos, temores, actitudes, etc.; en sus respuestas - (Grados, 1988).

Este tipo de técnica no ha sido aún explorada por completo en todas sus posibilidades, así como tampoco ha sido estandarizada formalmente. A pesar de lo anterior, se ha encontrado que este tipo de pruebas revelan pensamientos y sentimientos conscientes, preconscientes e inconscientes del examinado, que el psicólogo puede analizar e integrar a la luz de los resultados obtenidos por medio de otras técnicas (Grados, 1988).

Esta prueba ha demostrado ser adecuada para el análisis de las áreas-problema del sujeto, proporcionando también un instrumento discriminativo. Esta prueba es considerada como una variación del método de asociación de palabras, aunque las frases incompletas presentan al respecto varias ventajas, ya que se enfocan más específicamente a áreas particulares que se quieren examinar (Orozco, 1980).

-Antecedentes Históricos:

En los orígenes del método de frases incompletas concurren diversas fuentes, aunque algunos investigadores sólo veían en él una simple derivación del mencionado método de asociación de palabras. Sin embargo, como medida de aptitudes verbales, esta técnica cuenta con una larga tradición psicológica (Grados, 1988)

En 1897, Ebbinhaus utilizó frases incompletas para medir

la inteligencia, que él definía como la capacidad del individuo para combinar o integrar los elementos.

Posteriormente en 1928, para el estudio de las características de la personalidad con este método, Paine y Tandler, elaboraron un test con el fin de utilizarlo en orientación profesional. (Schultz, 1985).

En 1930, se utilizaron importantes investigaciones enfocadas a encontrar las diferencias entre el diagnóstico de las reacciones del pensamiento y de la responsividad emocional, ofreciendo los siguientes criterios para los test en el campo de la conducta emocional :

- a) El empleo de recursos que evocan directamente la respuesta emocional.
- b) Recursos que permiten una respuesta libre.
- c) Recursos que evitan la discriminación o la elección (como - en los inventarios de personalidad).

Para ello presentó la prueba de frases incompletas, como un método que satisfacía estos criterios, describiéndolo como un test "para el insight emocional".

Siguiedo la misma línea, aparecieron más investigaciones en este campo, siendo relevantes las realizadas por Thorndike, Rho de, Shor, Stein y otros; estas investigaciones fueron orientadas hacia diversos propósitos, como por ejemplo, durante la guerra, en la selección de personal y con el fin de proporcionar a los entrevistadores datos que pudieran servir para dar breves descripciones de la personalidad de los candidatos.

El Test de Frases Incompletas de Joseph M. Sacks (FIS), - aparece en 1948 y fué elaborado en colaboración con otros psicólogos del "Veterans Administration Mental Hygiene Service" de Nueva York. Idearon el test con el fin de obtener material cl

nico en 4 áreas representativas de la adaptación del sujeto (familia, sexo, relaciones interpersonales y autoconcepto), considerando que los reactivos incluidos en cada área ofrecería suficientes oportunidades para que el examinado expresara sus actitudes, de tal manera que el examinador pudiera deducir cuales eran las tendencias dominantes de su personalidad. Tal información resultaría útil para seleccionar pacientes que se someterían a una terapia y ofrecería al terapeuta indicios significativos en cuanto al contenido y la dinámica de las actitudes y los sentimientos del paciente (Tiffin, 1974).

Esta técnica en realidad es muy flexible, ya que los principios de frases que se presentan al sujeto pueden modificarse para que se ajusten a propósitos específicos (por ejemplo, actitud hacia el sexo, la guerra, los prejuicios raciales, etc.)

- Características de la prueba:

El test consiste en 60 items, y suele aplicarse a sujetos de 14 años en adelante, ya sea en forma individual o colectiva, requiriendo por lo general de 20 a 40 minutos de tiempo para su aplicación. También existe una forma infantil para sujetos de 6 a 13 años 11 meses, que se administra e interpreta en forma similar.

Las cuatro áreas que el test explora están divididas a su vez en 15 actitudes, cada una con 4 items, de la siguiente manera:

- a) Area de adaptación familiar
 - .actitud hacia el padre
 - .actitud hacia la madre
 - .actitud hacia la unidad familiar

b) Area del sexo

- .actitud hacia los hombres-las mujeres
- .actitud hacia las reacciones heterosexuales(matrimonio)

c) Area de relaciones Interpersonales

- .actitud hacia amigos y conocidos
- .actitud hacia colegas en el trabajo o escuela
- .actitud hacia superiores en el trabajo o escuela
- .actitud hacia los subordinados

d) Area de concepto de si mismo

- .temores
- .sentimientos de culpa
- .metas
- .propias capacidades
- .pasado
- .futuro

1.9 BENDER

Este test está basado en la teoría de la Gestalt sobre la percepción, en particular en las investigaciones realizadas por Wertheimer sobre las leyes de la percepción, en 1923.

Su autora es la psiquiatra norteamericana Lauretta Bender, quien llevó a cabo sus investigaciones en el Hospital "Bellevue" de Nueva York. Este test apareció en el año de 1938 y actualmente con frecuencia forma parte de toda batería psicométrica.

Este tes clínico consiste simplemente simplemente, en pedirle al sujeto que copie 9 figuras dadas y en analizar y evaluar a través de la reproducciones así obtenidas cómo ha estructurado el sujeto esos estímulos perceptuales.

La psicología de la percepción, en particular tal como ha sido tratada por la psicología de la Gestalt, constituye la base científica de este test. La influencia principal la ejerció el cuerpo teórico de los principios gúestálticos tal como fué establecido por Max Wertheimer; también sus investigaciones sobre la génesis de la percepción de la forma en el niño en desarrollo le permitieron a Bender arribar a conclusiones personales diferentes y formular nuevos principios. Otras influencias teóricas que mediaron en la concepción del Bender; las ejercieron las investigaciones de psicología del niño normal y anormal de Kurt Koffka, Kurt Lewin, Heinz Werner y W. Wolff y finalmente, también se vincularon con la prueba Bender, las investigaciones de David Rapaport y sus colaboradores sobre el pensar conceptual y las estructuras de la emoción y de la memoria (Siegel, 1974).

Bender define la función gúestáltica "como aquella función del organismo integrado, por la cual éste responde a una constelación de estímulos dada como un todo, siendo la respuesta mis

ma una constelación, un patrón, una Gestalt". La integración no se produce por adición, sustracción o combinación, sino por diferenciación o por aumento o disminución de la complejidad in terna del patrón en su cuadro. Es el cuadro total de estímulo y el estado de integración del organismo lo que determina el pa trón de respuesta. Sobre esta tesis, Bender concibió la posibilidad de utilizar una constelación estimulante dada, en cuadros más o menos similares, con el fin de estudiar la función gues-táltica en las distintas condiciones integradoras patológicas - de los diferentes desórdenes orgánicos y funcionales, nerviosos y mentales. Entendió Bender que cualquier patrón de campo sen sorial puede considerarse como un estímulo potencial, pero pre firió los patrones visomotores, más satisfactorios en virtud de que el campo visual se adapta mejor al estudio experimental y en especial, a causa de la cooperación que por lo general el sujeto presta cuando se le pide que copie unos pocos dibujos. Y halló que las gualtalen elaboradas por Wertheimer resultaban las apropiadas a sus fines. Tal en suma, los términos con que Bender hizo el planteo sobre el cual construyó su test (Tiffin, 1974).

El nombre del Test de Bender "Visomotor Gestáltico", señala ya su ubicación en la familia psicométrica; en efecto, por una parte pertenece al grupo de los test visomotores y por otra, al grupo de los test gualtálticos.

- Test Vismotor: el examinado realiza la tarea gráfica con los modelos a la vista . Este instrumento pertenece al grupo de las pruebas de reproducción gráfica de un dibujo, del tipo Binet - Simon.

-Test Gualtáltico: son aquellos que consisten en reproducir di bujos, es decir, que son asimismo visomotores.

-Test Proyectivo: pese a su neta definición de test gestalt, el Bender suele utilizarse también como un test proyectivo; para este fin se emplea la técnica de asociación libre sobre las fi guras dibujadas .

El test Bender, es un test clínico de numerosas aplicaciones psicológicas y psiquiátricas; demostró poseer un considerable valor en la exploración del desarrollo de la inteligencia infantil y en el diagnóstico de los diversos síndromes clínicos de deficiencia mental, afasia, desórdenes cerebrales orgánicos, psicosis mayores, psiconeurosis, tanto en niños como en adultos

Se utiliza además para la determinación del nivel de maduración de los niños, ya que la función gúestáltica visomotora es una función fundamental; está asociada con la capacidad del lenguaje y con diversas funciones de la inteligencia (percepción visual, habilidad motora manual, memoria, conceptos temporales, y espaciales, capacidad de organización o representación); de ahí que midiendo en el sujeto el nivel de maduración de la fun ción gúestáltica visomotora por la copia de las figuras gúestálticas, se puede establecer su nivel de maduración. Lauretta Ben der estandarizó su prueba sobre una muestra de 800 niños de 3 a 11 años. Sometido a control, el Bender denunció una correlación satisfactoria con varios test de realización (Orozco, 1980).

Además, en cuanto a la detección de la patología mental infantil, la prueba ha brindado resultados interesantes en la esquizofrenia infantil y suministra informaciones útiles a los fines del diagnóstico de la debilidad mental.

En cuanto al examen de la patología mental de los adultos, este test es susceptible de diferenciar:

- | | |
|-------------------------------------|---|
| -retrasos globales de maduración | -Fenómenos de disociación que perturban el conjunto de la <u>perso</u> <u>na</u> <u>li</u> <u>dad</u> . |
| -incapacidades verbales específicas | |
| -desórdenes de la impulsión | |
| -desórdenes perceptuales | |

1.10 PRUEBAS PROYECTIVAS: MACHOVER Y H.T.P.

El concepto "proyección" fué acuñado por Freud para describir un mecanismo de defensa, usado por los individuos para lanzar fuera de sí algún impulso que, por naturaleza censurable, no es aceptada su manifestación y por ende, solo la percibimos en otra persona o en un objeto (Orozco, 1980).

La utilidad de dicho mecanismo consiste en depositar en - personas u objetos la energía del impulso dirigiendo los reproches hacia ellos, para así lograr la descarga de angustia.

Ahora bien, en la práctica diagnóstica por medio del test, la proyección tiene otra connotación, y que aunque a la fecha se aleje de la primera formulación hecha por Freud, sin que ello signifique que la acepción psicoanalítica pierda valor en su definición de mecanismos de defensa. En la actualidad las dos acepciones son paralelas y se emplean simultáneamente en diversas escalas la una y /o la otra, según el contexto en que se incluya (Orozco, 1980).

La proyección en los test mentales tiene la siguiente dinámica:

- a) Los sujetos que han de realizar una prueba proyectiva traen un bagaje de afectos y relaciones afecto-objeto, que en particular, son para ellos de gran importancia o gozan de un significado muy especial en el momento en que realizan la prueba.
- b) Por su estructura, las pruebas proyectivas no limitan a los individuos a la emisión de una respuesta en forma biunívoca; por el contrario el resultado queda a la libre interpretación del caso en estudio, según los estímulos que constitu-

van la prueba, que van desde las situaciones poco estructuradas que se le presentan al sujeto (tal como el T.A.T), hasta las consignas que se le dan al sujeto para que realice la prueba, como por ejemplo, el dibujo de la figura humana, estimulación poco estructurada en cuanto a lo que se espera que realice.

- c) Ante la poca estructuración que tiene la prueba proyectiva, se ha hecho de vital importancia hacerle ver al sujeto que no hay respuestas ni buenas ni malas y que cada prueba se "califica" en particular.
- d) Entonces ocurre que el sujeto sólo manifestará, como respuesta a las consignas que se dan, lo que de momento trae consciente o es de gran relevancia mencionar o tratar.

Es así, como el material mental que el sujeto carga y que es vital para él, tanto en sus relaciones como en sus aproximaciones resolutivas, se proyecta hacia la estimulación externa que se le presenta en una prueba proyectiva.

Así en las pruebas proyectivas lo sobresaliente y de suma importancia para el psicólogo clínico son las inmensa y variable cantidad de respuestas que un sujeto puede aportar sin tener limitaciones en la prueba misma, lo que a su vez da pie a una múltiple serie de interpretaciones a partir de las respuestas dadas.

-- MACHOVER--

Su autora Karen Machover, la elaboró a partir del supuesto "de que la personalidad no se desarrolla en el vacío sino en el pensar, sentir y moverse de un cuerpo determinado".

Si se parte de este supuesto, es porque el cuerpo, con sus tensiones viscerales y esfuerzos musculares, constituye el cam

po de batalla en qué se enfrentan facciones de necesidades y presiones.

En términos generales, el dibujo de la figura humana, representa la expresión de sí mismo o del cuerpo en el ambiente. Lo que se caracteriza como la imágen corporal, y en ésta el sujeto llega a manifestar sus aspiraciones, sus ideales, frustraciones, etc.

Ahora bien, la aplicación del Machover es sencilla; no requiere de un protocolo especialmente editado; basta un buen número de hojas blancas (tamaño carta), lápiz y goma. A los sujetos se les dice "dibuje una figura humana completa". Para las posibles dudas que el sujeto vaya a presentar, la respuesta es "como usted quiera"; la ejecución de la prueba se completa solicitando una figura humana del sexo opuesto a la primera realizada; además se le pide que escriba una breve historia sobre cada dibujo realizado (Schultz, 1985).

La aplicación en sí es sencilla, pero su interpretación requiere que el psicólogo que la utiliza tenga conocimiento suficientes y necesarios sobre los dinamismos psicológicos y de psicopatología, para poder determinar en el estudio de la figura humana dibujada, aquellos aspectos que tienen una relevancia emotiva para el sujeto y destacar cuáles son las posibles alteraciones del paciente; así como las áreas de conflicto que se deberán dilucidar en el resto de pruebas que se apliquen en la batería.

En el test de Machover se toman en cuenta casi todas las partes del cuerpo; se analizan detenidamente:

- a) La cabeza
- b) La cara
- c) Los brazos, manos y pies
- d) Los adornos

Así también son considerados:

- El tamaño de la figura
- El lugar de la hoja donde colocó la figura
- La variabilidad de la línea en el dibujo, la presión ejercida en la línea, la solidez y la continuidad
- El porte de la figura
- El fondo y base que utilizó para presentarla
- La espontaneidad o rigidez
- La postura de la figura: de frente, de perfil, de espalda, sentada o hincada.

- LA PRUEBA PROYECTIVA DE CASA-ARBOL-PERSONA (H.T.P.)

Varias personas han contribuido a la investigación sobre la formación actual de la prueba H.T.P. (House-Tree-Person), incluyendo a Levy, Machover, DeMartino, Hammer y Goodenough, así como también Buck, Urban y Jolles. Realmente la investigación en esta área de la Psicología ha estado en progreso desde finales del siglo XIX. Sin embargo, la forma actual de la prueba - H.T.P. ha estado en uso desde finales de los años treinta. Goodenough empezó su trabajo sobre el dibujo de una persona (DAP) al comienzo de los años veinte (Siegel, 1974).

Es cierto que hay muchas escuelas de pensamiento sobre el valor del H.T.P. como implemento proyectivo y es difícil estimar el grado de su uso. Se considera que la prueba del H.T.P. por lo menos es tan sensitiva si no más que la prueba Rorschach en el trabajo de escudriñar los procesos psicológicos internos, los impulsos inaceptables, denegados y reprimidos. El H.T.P. también se usa mucho como una herramienta para clasificación rápida

da pero explícita que requiere un mínimo de tiempo y material. Pero es conveniente no basarse únicamente en esta prueba para realizar una evaluación psicológica, ya que es mejor usar los resultados del H.T.P. en conjunto con una batería de varias--- pruebas y con la historia clínica y entrevista.

Como herramienta diagnóstica el H.T.P. se diseñó para ayudar al psicólogo a descubrir la dinámica de la personalidad del individuo; proporcionando una apreciación de la madurez, flexibilidad, sensibilidad, eficiencia, grado de integración de la personalidad y de interacción con el ambiente del individuo (Siegel, 1974) .

- Aplicación:

Primero se le solicita al examinado dibujar una casa, lo mejor que pueda, luego un árbol y por último una persona completa en una misma hoja. El examinador debe alentar al examinado para que realice los dibujos libremente, como desee, diciéndole que puede borrar las veces que quiera, y tomarse el tiempo que necesite.

No obstante, no se le debe decir qué tipo, tamaño o representación de la casa, ni el árbol y tampoco de la persona a dibujar. Además deberá realizar un dibujo a la vez, en el orden que se indicó anteriormente, con toda libertad, permitiendo, que en forma espontánea y natural, los manifieste.

Ahora bien, se considera que los aspectos más importantes de la personalidad, que se captan a través de los dibujos mencionados son los siguientes:

- La casa, como lugar de vivienda, provoca asociaciones con la vida hogareña y las relaciones interfamiliares.

- El árbol parece reflejar sentimientos más profundos e inconscientes que el examinado tiene de sí mismo.
- La persona constituye el vehículo de transmisión de la auto-imagen más cercana a la conciencia, y de las relaciones con el ambiente.

En conjunto, los dibujos ponen de manifiesto las cualidades más inconscientes que existen en lo más profundo de la personalidad del examinado; ya que éste toma en consideración, entre otros aspectos, de la casa : el techo, las paredes, puertas , ventanas, chimenea, humo, tamaño de la misma, perspectiva y además accesorios.

- Árbol: el tronco, las raíces, la base, las ramas, la edad del árbol, tamaño, copa, follaje, árbol dividido, muerto o triste.
- Persona: el tamaño, la proporción, la edad, el sexo, la actitud, el vestido, postura y en general todas las partes del cuerpo; así como los adornos, paisaje ,ubicación, etc.

1.11 MOSS

Tiene como objetivo, detectar hasta que grado una persona tiene habilidad para manejar las relaciones interpersonales, esto se evalúa por medio de los siguientes aspectos:

- I.-Relaciones humanas, habilidad de supervisión
- II.-Capacidad para evaluar problemas
- III.-Capacidad para tomar decisiones
- IV.-Habilidad para establecer relaciones interpersonales
- V.-Sentido común y tacto para tratar personal

Es una prueba de aplicación grupal o individual, de tiempo libre, se aplica a personas con escolaridad mínima de secundaria.

1.12 MECANOGRAFIA

Este ejercicio pretende establecer la velocidad y precisión en el copiado de un texto, que incluye seiscientos golpes de máquina. Estimandose que en un tiempo de dos minutos debe ser copiado.

1.13 ORTOGRAFIA

Lo que se intenta saber con este ejercicio es el grado de precisión en la correcta escritura de las palabras.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVOS DEL SERVICIO SOCIAL EN LA CARRERA DE PSICOLOGIA , LOS CUALES SE PLANTEAN A 2 NIVELES: INSTITUCIONAL Y ESTU DIANTIL.

NIVEL INSTITUCIONAL

- 1) Propiciar situaciones de aplicación de la práctica Psicológica que permita relacionar al psicólogo como profesional de la conducta, comprometido con la solución de problemas nacionales.
- 2) Adecuar el perfil profesional del Psicólogo a los problemas nacionales prioritarios.
- 3) Propiciar situaciones que permitan detectar formas concretas de intervención psicológica como medios alternativos de docencia.
- 4) Propiciar situaciones de intervención que permitan implementar técnicas de investigación psicológica al análisis de la problemática nacional y de la eficiencia de la carrera de Psicología, para formar profesionales de utilidad.

NIVEL ESTUDIANTIL.

- 1) Desarrollar habilidades que permitan realizar acciones concretas que demuestren el dominio operacional y el conocimiento integral de un concepto dado.
- 2) Desarrollar habilidades que permitan aplicar en la práctica los aspectos operacionales relevantes a la información teórica adquirida e integrada durante su carrera.

- 3) Desarrollar habilidades que permitan abstraer y generar información relevante a partir del análisis y aplicación de las diferentes dimensiones de un concepto dado.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PROGRAMA DE SERVICIO SOCIAL DEL INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL.

- 1) Obtener candidatos y seleccionar a los más adecuados para cubrir las vacantes que se generan en la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal en personal de alto riesgo.

2.3 OBJETIVOS PARTICULARES (PERSONALES)

- 1) Conocer el proceso de Selección de personal en la práctica.
- 2) Conocer las pruebas Psicométricas que se aplican en esta área.
- 3) Realizar entrevistas a candidatos para ocupar una vacante
- 4) Realizar integraciones Psicológicas de expedientes.

3. CARACTERISTICAS GENERALES DE LA INSTITUCION

3.1 DELEGACION POLITICA

- CUAUHTEMOC

La Delegación Cuauhtémoc se caracteriza por presentar dos esferas socioeconómicas, una periférica con población de altos y bajos ingresos y otra central con población de ingresos medios.

El área periférica es fundamentalmente habitacional. Por un lado en ella viven grupos sociales de bajos ingresos con ~~un~~ predominio de una elevada tasa de crecimiento demográfico y con dispersión o inexistencia de equipamiento y servicios; por otro lado coexisten zonas residenciales de los sectores de altos ingresos con superávit de servicios, infraestructura y centros comerciales.

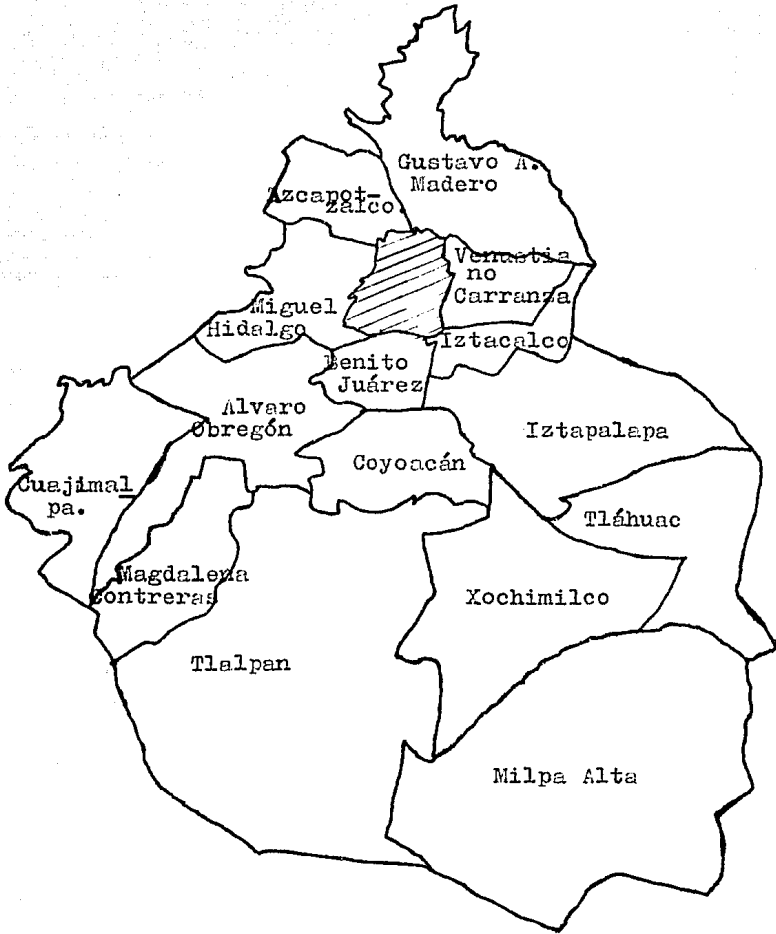
El área central representa el 25 % del total urbanizado en el D.F. concentrándose el 69 % de las actividades económicas ~~o~~ administrativas del Distrito Federal.

3.1.1 Localización Geográfica:

La Delegación Cuauhtémoc se localiza en la parte central del Distrito Federal, cuenta con una superficie de 33.0 Km.² - que representa el 2.2 % de la superficie total del D.F. y ocupa el 13o. lugar en cuanto a extensión.

Colinda al Norte con las delegaciones Azcapotzalco, en el Circuito Interior y Río Consulado y con la Delegación Gustavo A. Madero en Avenida del Trabajo; al Sur con las Delegaciones Berrito Juárez e Iztacalco; al Este con la Venustiano Carranza; y al Oeste con la Delegación Miguel Hidalgo (Ver Mapa No. 1)

DELEGACION CUAUHEMOC



LOCALIZACION GEOGRAFICA

3.1.2 Aspecto Demográfico

El crecimiento poblacional de la Delegación no representa una línea ascendente, sino todo lo contrario, ya que en 1980 había una población de 855,662 habitantes y para 1990 ésta descendió a 595, 972 personas, esto se debió principalmente al cambio en los usos del suelo; de habitación pasó a comercial y de servicios. Expulsión que se acentúa principalmente entre la gente de escasos recursos económicos que no pueden entrar al costoso mercado de la habitación vertical o condominio.

3.1.3 Servicios Públicos:

- Educación: en materia Educativa para 1990 la Delegación contaba con 85 escuelas preescolares y 140 escuelas primarias, con esta infraestructura la demanda es superada en más del 30 %.

El requerimiento de escuelas técnicas está cubierta en 21.8% el 66. % de este servicio lo prestan instituciones privadas y el 34 % el sector público.

Cuenta además con 62 escuelas secundarias, asimismo cuenta con 13 escuelas de nivel medio superior pertenecientes a la UNAM y al IPN.

-Salud y seguridad social: la Delegación cuenta con 93 centros de salud, 292 Clínicas de Seguridad Social, así mismo el número de camas en sanatorios y Hospitales Oficiales y Privados , representa el 63 % de las existentes en el Distrito Federal.

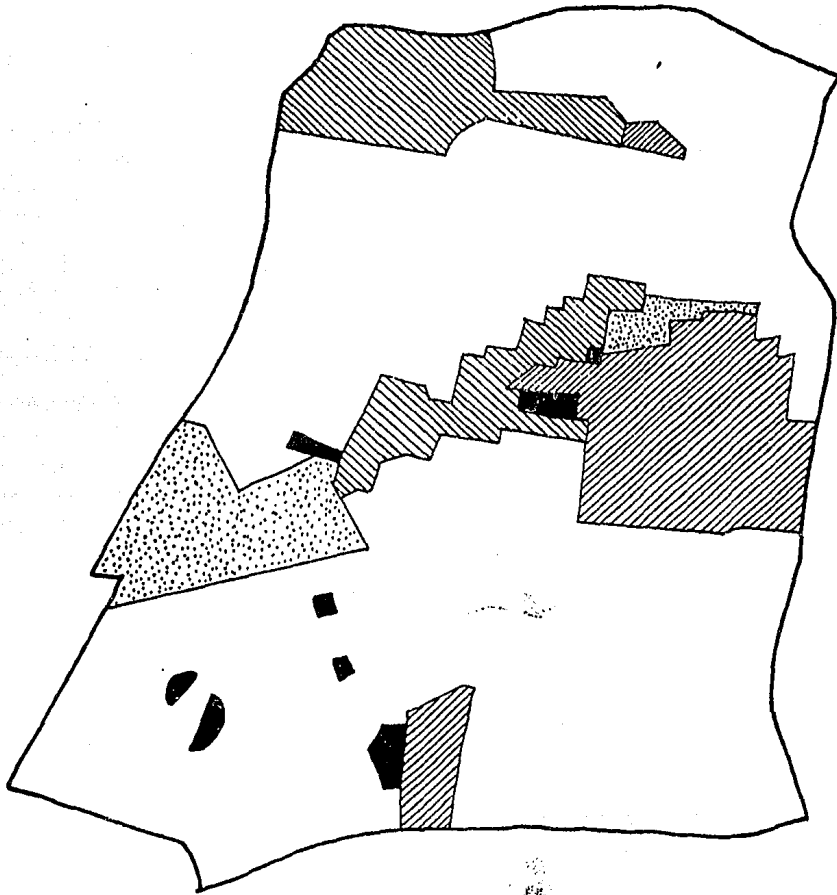
-La Delegación cuenta con 10 Agencias del Ministerio Público, 2 Reclusorios administrativos, 3 batallones de policías y un batallón de Granaderos.






- La infraestructura de la Delegación consta de una red de agua potable, aunque antigua, es suficiente. Sin embargo, el Servicio domiciliario no satisface adecuadamente a las zonas populares. La transmisión de energía eléctrica se realiza mediante 4 líneas, con 21 alimentadores que satisfacen las necesidades de la delegación. Cuenta además con servicio de recolección de desechos sólidos y con una extensión pavimentada de 2,086,475m².

-Recreación ; Cultura y Deporte: las áreas verdes son escasas con relación al área construída, destacando entre éstas la Alameda Central y los Parques México y España, así como en Avenidas y Glorietas como Reforma e Insurgentes.

Existen 123 Bibliotecas, 21 Teatros de los 36 existentes en el Distrito Federal, 154 Salas de Proyección Cinematográficas. En equipamiento para deportes, cuenta con varios centros, entre los que se destacan : EL Deportivo Cueltatao y el Frontón México entre otros.

USO DEL SUELO



-  HABITACIONAL
-  RECREATIVOS
-  COMERCIALES Y DE SERVICIOS
-  INDUSTRIALES Y DE OFICINAS
-  DE ALOJAMIENTO Y TURISMO

DELEGACION
CUAUHTEMOC
D.F.

3.2 INSTITUCION Y UNIDAD DE TRABAJO DONDE SE REALIZO EL SERVICIO SOCIAL.

3.2.1 Antecedentes Históricos de la Procuraduría General De Justicia del Distrito Federal .

La Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal , conforme a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Orgánica en vigor, que regula su estructura y actividad, tiene como función la averiguación de los delitos y la persecución procesal de los presuntos responsables, atribuciones que realiza a través del Ministerio Público y la Policía Judicial, fundamentalmente.

La institución del Ministerio Público encuentra antecedentes en las prácticas y legislaciones romana, francesa y principalmente en la española.

La constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos , sancionada por el Congreso General Constituyente el 4 de octubre de 1824, introdujo la presencia de un fiscal como parte integrante de la corte Suprema de Justicia y la de un promotor - fiscal miembro de cada tribunal de Circuito. La Constitución de 1836 estableció también en su Ley Quinta, relativa al Poder Judicial de la República, un fiscal como parte integrante de la Corte Suprema de Justicia, los fiscales de cada uno de los tribunales superiores de los departamentos y un fiscal de la Corte Marcial.

Las Bases Orgánicas de 1843 contemplan también la existencia de un fiscal como parte de la Corte Suprema de Justicia . En las Bases para la Administración de la República hasta la promulgación de la Constitución expedida el 22 de abril de 1853,

se perfila el cargo de un Procurador General de la Nación con una categoría similar a la de un ministro de la Suprema Corte de Justicia. La Constitución de 1857, en su artículo 91, introdujo como miembro de la Suprema Corte de Justicia, once ministros, un fiscal y un Procurador General. Las Legislaciones anteriores constituyen los elementos normativos jurídicos de nuestro país, precursores del Ministerio Público en México.

Siendo Ministro de Justicia el Lic. Francisco Xavier Miranda, dentro del régimen conservador presidido por Félix Zuloaga, fué promulgada una Ley de Administración de Justicia el 29 de Noviembre de 1858, cuyos títulos tercero y cuarto establecen lo que se puede considerar como antecedentes del Ministerio Público, aunque todavía se conserva la nomenclatura tradicional hispánica de "Ministerio Fiscal".

La vigencia de esta Ley duró lo que el régimen que la expidió, o sea hasta que las tropas liberales derrotaron a las conservadoras y Benito Juárez retornó a la ciudad de México y volvió a hacer vigente para toda la República la Constitución de 1857 y las Leyes de Reforma, así como todas las disposiciones reglamentarias que habían quedado suspendidas durante la Guerra de Tres Años.

En el Imperio de Maximiliano de Habsburgo, la administración de Justicia recibió el influjo francés; esto se advierte con claridad en la primera ley que estableció en México la institución del Ministerio Público, a cuya formulación concurrió el Ministro de Justicia Pedro Escudero y Echánove, liberal moderado, que fuera miembro del Congreso Constituyente de 1856-1857.

La vigencia de esta ley tocó su término con el triunfo de la República, acto que consumó, definitivamente, el 15 de Julio

de 1867 cuando el Presidente Juárez regresó a la capital de la República. El primero de Noviembre de 1880, un mes antes de que Manuel González recibiera la presidencia de la República de Porfirio Díaz, entró en vigor la ley que instituiría definitivamente el Ministerio Público en México. El nuevo dispositivo de la administración de Justicia todavía no alcanzaba la suficiente autonomía para contar con su propia Ley Orgánica. A ello se debe el considerar a la Procuraduría General de la República, creada por reforma Constitucional de 1890, como el antecedente de la del fuero común, cuando en realidad sucedió lo contrario.

El 30 de Junio de 1891 se promulgó un reglamento que hechó a andar al Ministerio Público, encabezado por primera vez, por el distinguido Jurisconsulto José María Lozano. Después de veinte años de funcionamiento, el Ministerio Público creció, entre otras cosas, debido a los arreglos presupuestales de José Ives Limantour, Secretario de Hacienda y Crédito Público, que hicieron que el personal de las dependencias del Poder Ejecutivo aumentara. Por esta razón, el reglamento inicial del Ministerio Público del Distrito Federal, entonces encabezado por un Procurador que no tenía jurisdicción en los territorios de Tepic y Baja California, tuvo que modificarse para que en él se introdujera la manera de resolver las nuevas necesidades.

El 31 de Diciembre de 1954 se publicó en el Diario Oficial la Ley Orgánica del Ministerio Público del Distrito Federal y Territorios Federales, que derogó a la de 1929 y que entró en vigor el 1.º de Enero de 1955. En el Diario Oficial del 31 de Diciembre de 1971, se publicó la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, que entró en vigor el día 1.º de Enero de 1972 y que actualmente conserva el nombre anotado.

El 8 de Octubre de 1974 aparecieron en el Diario Oficial, entre otras, reformas a los artículos 43 y 73, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por las cuales los que eran territorios de Baja California Sur y Quintana Roo, se convirtieron en estados, partes integrantes de la Federación, y el Ministerio Público del orden común redujo su ámbito especial de actividad al Distrito Federal.

Actualmente la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, es la dependencia del poder Ejecutivo Federal en la que se integra la Institución de Ministerio Público del Distrito Federal y sus órganos auxiliares directos, para el despacho de los asuntos que a aquella atribuyen.

La Institución del Ministerio Público del Distrito Federal, presidida por el Procurador General de Justicia del Distrito Federal, en su carácter de Representante Social, tendrá las siguientes atribuciones, que ejercerá por conducto de su titular o de sus agentes auxiliares, conforme a lo establecido en el artículo 7o. de su Ley Orgánica:

- Perseguir los delitos de orden común, cometidos en el Distrito Federal.
- Velar por la legalidad en la esfera de su competencia como uno de los principios rectores de la convivencia social, promoviendo la pronta y debida procuración e impartición de Justicia.
- Proteger los intereses de los menores, incapaces, así como los individuales y sociales en general, en los términos que determinen las Leyes.
- Cuidar la correcta aplicación de las medidas de política criminal, en la esfera de su competencia, y las demás que las Leyes determinen.

3.2.1.1 Antecedentes Históricos del Instituto de Formación Profesional.

El primer antecedente que se tiene de la profesionalización de los miembros de la Policía Judicial en el Distrito Federal es durante el año de 1938 y se desarrolla a iniciativa del Procurador de Justicia y Territorios Federales, C. Lic. Amador Cuatitío, quien establece como parte de la Procuraduría y con aprobación del Presidente de la República, General Lázaro Cárdenas, la primera Escuela Científica de la Policía Judicial.

Esta escuela a través del acuerdo expedido por el Procurador, tenía como principal objeto el hacer verdaderos investigadores de los entonces miembros de la Policía Judicial Local y de quienes adelante quisieran unirse a esa carrera.

Posteriormente y siendo Procurador el Lic. Guillermo Aguilar y Maya y Presidente Constitucional Don. Adolfo Ruiz Cortines, continuaron la filosofía de integrar a la Policía Judicial como un genuino Servicio Jurídico en concordancia con las normas contenidas en los artículos 21 constitucional y 34 de la Ley Orgánica del Ministerio Público del D.F. ; que señalan que la Policía Judicial es una Institución dependiente del Ministerio Público, que funciona bajo su control inmediato y directo.

Así y en acatamiento de los citados preceptos en donde la institución del Ministerio Público reconoce como uno de sus deberes fundamentales formar a sus propios Agentes de la Policía Judicial, durante el año de 1955 fueron organizados una serie de cursos y un ciclo de conferencias sobre las materias que precisamente deba conocer el Agente de la Policía Judicial, entre las que se cuenta: Derecho, Antropología Criminal, Criminalística, Psicología del Delincuente y otras disciplinas penales.

Durante el ejercicio Presidencial del C. Lic. Adolfo López Mateos y con el propósito de lograr un mejoramiento efectivo en los servicios públicos encomendados a los funcionarios y agentes de la autoridad, el Presidente dictó instrucciones al entonces Procurador de Justicia del Distrito y Territorios Federales C. Lic. Fernando Román Lugo, para que se organizaran cursos en forma intensiva para Agentes del Ministerio Público y Agentes de la Policía Judicial, sobre aquellas disciplinas más útiles para el mejor desempeño de sus labores; y es así como el 9 de Febrero de 1962 se inaugura el Instituto de Capacitación Criminalística.

Es importante mencionar que en ese entonces se realizaron varias pruebas que permitieron obtener una visión completa del Agente o aspirante a la Policía Judicial como son: el nivel escolar y cultural y la situación socioeconómica, la prueba Raven que ilustra sobre la inteligencia, y la Rorschach sobre aspectos de personalidad, con esta información y la derivada de entrevistas individuales, se pudo obtener un perfil caracterológico y profesional, revelador de inteligencia, juicio, imaginación, cualidades afectivas, relación ambiental, interés por el trabajo, actitud relativa a la autoridad, tipo de carácter de estos Servicios Públicos.

Esta información dió pie a la realización de diversas investigaciones que permitieron orientar las actividades del Instituto para establecer una corriente de acción correctiva y otra de acción terapéutica, la primera para mejorar las condiciones de cultura general y de adiestramiento especial enfocada hacia las funciones que competen a los Agentes de la Policía Judicial, y la segunda tendiente a corregir en lo posible, los aspectos caracterológicos negativos y a promover el desenvolvimiento de los positivos, encauzándolos en la dirección de aquellas funciones.

En el transcurso del año de 1962, cambia el nombre de la Escuela Científica de la Policía Judicial al Instituto de Capacitación Criminalística y se elabora su reglamento y plan de estudios, los que con aprobación del Procurador entran en vigor el 22 de Octubre el reglamento, entre otras situaciones establecía las bases: de admisión de alumnos, normaba las funciones del personal y definía la organización interna, en las cuatro secciones: Docente, Psico-sociológica, técnica, y administrativa.

En 1972 el Instituto cambia nuevamente de nombre por el de Instituto Técnico de la Procuraduría General de Justicia del D.F. y el 19 de Agosto de 1974 en reconocimiento a la labor del Maestro Javier Piña y Palacios se le denominó Instituto Técnico Javier Piña y Palacios, de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal .

En Junio de 1977 el Instituto de Formación Profesional, ^{me}tró un cambio en su estructura haciéndola más acorde a las ^{nece}sidades de la Procuraduría y en donde se otorga al mismo, el ⁿⁱvel de Dirección General integrada por una Subdirección General; dos Departamentos: Diseño de Programas y Coordinación y Control y tres direcciones: Selección e Inducción al puesto, servicio de Biblioteca e Intendencia .

En esta época, siendo Procurador, ^{reg} el Lic. Agustín Alanís Fuentes, tenía especial interés en que el Instituto formulara Programas que consideraran desde la inducción al puesto, hasta el desarrollo permanente del personal con fines promocionales pasando por actividades del sistema de educación abierta.

Hasta esta fecha el Instituto impartía cursos de Posgrado en Criminología y formó técnicos en Criminalística y Agentes de la Policía Judicial, no sólo para las necesidades de la Procuraduría

duría General de Justicia del D.F., sino para otras Instituciones afines, similares, complementarias y relacionadas.

Durante esta administración destaca la participación del grupo de Promotoras Voluntarias en el programa de Educación, destinado a aquellas personas que deseaban terminar los niveles educativos Primarios, medio básico y medio superior que en una primera etapa incluía a empleados de la Procuraduría y en una segunda a sus cónyuges e hijos.

En esta fecha el Instituto contaba con un Consejo Consultivo integrado por especialistas en diferentes campos del conocimiento, quienes aseguraban la corrección técnica de los principios impartidos y dados a conocer a través de la literatura del Sistema de Formación Profesional, consejo al cual se incorporaban los Directores Generales de la Procuraduría.

El 10. de Octubre de 1979 el Instituto de Formación Profesional presenta el reglamento interno de cursos, mismo que era aplicable a los cursos de Formación de Policía Judicial, formación de Técnicos en Criminalística, especialización de Agentes del Ministerio Público y así como la Maestría en Criminología.

Para Octubre de 1981 la estructura orgánica del Instituto de Formación Profesional se encontraba al nivel de Dirección de Área y constituida por dos auxiliares Ejecutivas, una de capacitación y otra académica; integrada a la primera por una auxiliar Operativa de Diseño y Evaluación y otra auxiliar operativa de capacitación y la segunda por tres auxiliares operativas: de estudios de grado, de formación y de Biblioteca; así como también por una auxiliar Operativa de Servicios Administrativos.

En esta época las funciones que desempeñaba el Instituto se referían a la emisión de dictámenes en materia Criminalística y Medicina Forense; formación, especialización, capacitación

y actualización de funcionarios del Ministerio Público, Agentes de la Policía Judicial y Peritos en Criminalística; al apoto de sus programas a los sectores de participación ciudadana, defensa social y promoción interna del bienestar al cuidado del bun curso de Maestría en Criminología y de las carreras de técnico en Criminalística y técnico en investigación policial y a la g tualización de las técnicas que se aplican en la investigación científica de los delitos y descubrir nuevos conocimientos aplih cables a la resolución de problemas criminalísticos.

Al inicio de la gestión Presidencial del Lic. Miguel de la Madrid Hurtado, se otorga al Instituto de Formación Profesional la jerarquía de coordinación general, contemplada en la Ley o r gánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Fed eral; así como en su reglamento respectivo, el 28 de Febrero de 1984. En este entonces la coordinación general depende direct amente del Procurador General de Justicia del D.F. y se i nt egra por tres subdirectores(subdirecciones) : de reclutamiento y selección; de capacitación y Desarrollo y de Servicios Técnic os Administrativos. Las dos primeras Subdirecciones contaban con un departamento cada una (Evaluación y Formación respectivam ente) y la tercera con dos(Programas especiales y Control Interno).

Posteriormente y con motivo de la reestructuración de la administración pública realizada durante 1985 al Instituto se le asigna el nivel de Dirección de área, manteniendo la línea de mando directa con el Procurador y formando su estructura O r gánica dos Subdirecciones y Seis Departamentos: La subdirección de Reclutamiento, Selección y Capacitación con tres departamen tos: a) enseñanza abierta, b) Formación, c) Evaluación.

La Subdirección de Estudios Superiores, Programas Especial es y Superiores, Programas Especiales y Control Interno, con - 2 Departamentos a) Estudios Superiores e Investigación Cientific a; b) Programas Especiales y Control Interno. Esta esta Admi -

nistración se dió prioridad al desarrollo de acciones de actualización de los programas de estudio correspondientes a los cursos formativos y de superación Profesional, quedando debidamente revisados y actualizados para su uso y aplicación.

La Dirección actualmente se encuentra constituida por dos Subdirecciones y cuatro unidades departamentales, autorizadas por la Secretaría de Programación y Presupuesto con la siguiente nomenclatura: Subdirección de Reclutamiento y Selección; integrada por las unidades departamentales de Reclutamiento y Selección y la Subdirección de Planeación educativa y Control Interno, integrada por las unidades departamentales de diseño curricular y Control Interno.

3.2.2 Tipos de Servicios que Presta a la Comunidad

El Instituto de Formación Profesional, hasta ahora ha actuado en relación con la Procuraduría fundamentalmente en el reclutamiento, Selección y formación de Policías Judiciales específicamente en el nivel de pre-ingreso al trabajo.

Menos sistemática ha sido su acción en cuanto a la capacitación del personal en Servicio dentro de las tres áreas de acción importantes

- Areas afines (otras corporaciones policiacas)
- Areas similares (Procuraduría de Justicia de los Estados)
- Areas Complementarias; juzgados, reclusorios, centros penitenciarios.
- Areas Relacionadas: Profesionales vinculados con la administración de Justicia.

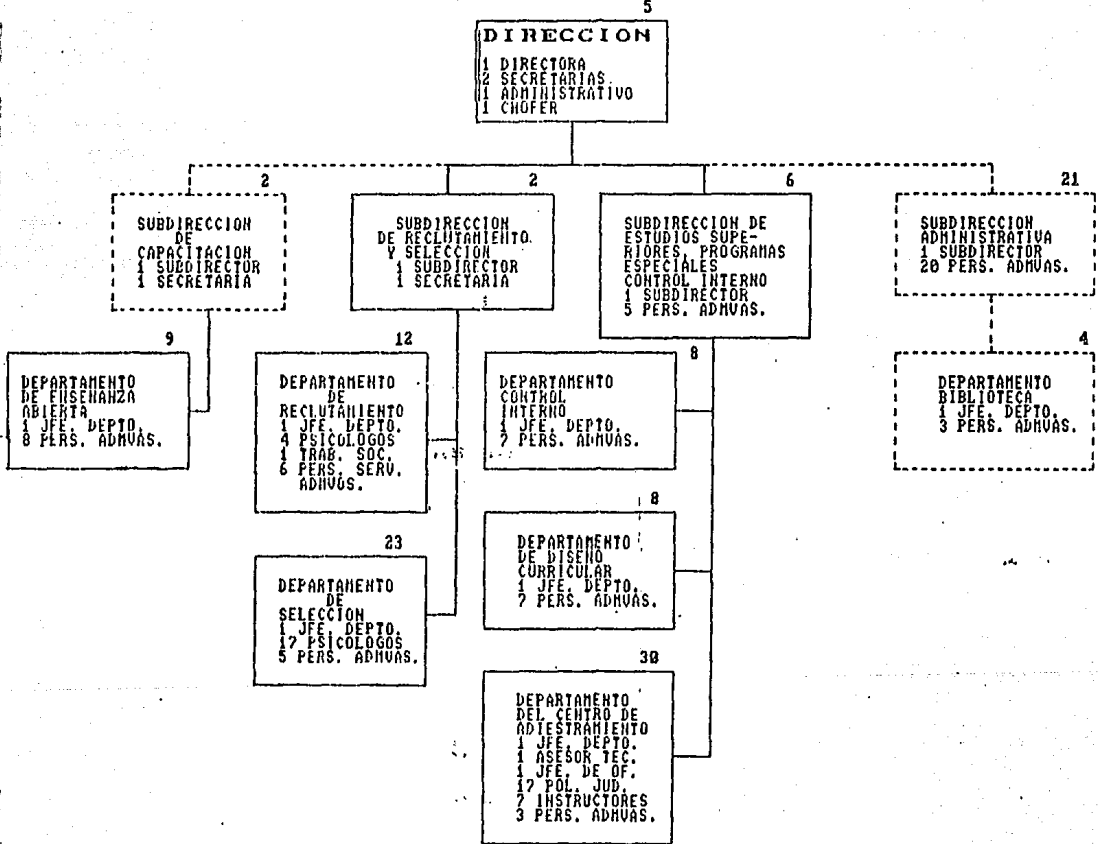
El sistema de educación y formación profesional debe prever la atención a varios grupos humanos perfectamente definidos entre los que se encuentran los siguientes:

- Personal en servicio, de todos los niveles jerárquicos y Direcciones de la Procuraduría General de Justicia del D.F..
- Los aspirantes a ingresar a la Institución.
- Las familias del personal en servicio
- Las personas de las áreas relacionadas:
 - .Elementos de preingreso o que están desempeñando sus funciones, pertenecientes a otras corporaciones policiacas
 - .Los Policías Judiciales de las procuradurías de los Estados

Los objetivos sistema de Formación Profesional que están encaminados a prestar servicio a la comunidad son los siguientes:

- Atender las demandas que en materia de reclutamiento y selección de personal, que planteen las dependencias de la Procuraduría.
- Formar los recursos humanos requeridos por la Procuraduría General de Justicia del D.F.
- Proporcionar al personal de nuevo ingreso los programas de orientación o inducción necesarios
- Capacitar y desarrollar al personal en servicio, cualquiera que sea su nivel
- Propiciar la elevación de los niveles educativos del personal en servicio.
- Proyectar la acción educativa a las familias de los trabajadores.
- Coadyuvar a la formación, capacitación y desarrollo de las personas incluidas en las áreas asociadas a la Procuraduría General de Justicia del D.F. (elementos de otras corporaciones policiacas, Procuraduría de los estados, Juzgados, reclusorios, centros penitenciarios, Profesionales de Postgrado vinculados con la administración de justicia.

INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL ESTRUCTURA PROPUESTA



T O T A L 138 PERSONAS DEL I.F.P.

4. ACTIVIDADES DESARROLLADAS Y POBLACION ATENDIDA

Durante la realización del Servicio Social en el Departamento de Selección del Instituto de Formación Profesional de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal; me integré al grupo de trabajo formado por 6 Psicólogos, llevando se a cabo las siguientes actividades:

a) Primeramente la aplicación y calificación de las siguientes pruebas psicométricas:

- Beta II-R
- Barsit
- Raven
- M.M.P.I.
- 16 P.F.
- F.I.S.
- Macchover
- H.T.P.
- Bender
- MOSS
- Mecanografía
- Ortografía

Las pruebas antes mencionadas se aplicaron con el objeto - demestablecer un diagnóstico de las características emocionales e intelectuales así como de habilidades cuando así se requiere para así seleccionar al personal más adecuado para cubrir las - vacantes que genera la Procuraduría ; entre los puestos que se solicitan se encuentran los siguientes:

- Auxiliar Administrativo
- Mecanógrafa
- Secretaria
- Analista

- Capturista
- Arquivista
- Trabajadora Social
- ▼Psicólogos
- Pedagogos
- Intendencia
- Policia Judicial
- Oficial Mecanógrafo
- Delegado
- Jefe de oficina
- Jefe de grupo
- Chofer
- Mensajeros
- Programador
- Subdelegado
- Subdirector
- Recepcionista
- Oficial Secretario
- Ministerio Público
- Peritos
- Jefe de Departamento
- ETC.

El tipo de batería de pruebas psicométricas aplicada fué de acuerdo al puesto solicitado y al nivel educativo del candi dato; empleandose comúnmente la siguiente batería:

Policia Judicial

- .Beta
- .M.M.P.I.
- .Machover
- .Bender
- .F.I.S.
- .H.T.P.

Oficial Mecanógrafo

- .Beta
- .M.M.P.I.
- .Machover
- .H.T.P.
- .Bender
- .F.I.S.
- .Ortografía
- .Mecanografía

Oficial Secretario

.Beta
.M.M.P.I.
.Machover
.H.T.P.
.Bender
.F.I.S.
.MOSS
.Ortografía
.Mecanografía

Trabajadora Social

Psicólogo
Pedagogo
Jefes de Depto.
Peritos

.Beta
.M.M.P.I.
.Machover
.H.T.P.
.Bender
.MOSS

Chofer-Intendencia

.Beta-Barsit
.M.M.P.I.-16 P.F.
.H.T.P.
.F.I.S.

Ministerio Público

.Beta
.M.M.P.I.
.Machover
.H.T.P.
.Bender
.F.I.S.
.MOSS

Programadores

Aux. Admvo.
Secretaria
Mecanógrafa
Analista
Capturista
Archivista
Recepcionista

.Beta -Barsit
.M.M.P.I.-16 P.F.
.H.T.P.
.FIS
.Mecanografía
.Ortografía

b) En segundo término se brindó apoyo en la realización de entrevistas a candidatos para ocupar diferentes puestos. (Ver Tabla No.2 y gráfica No. 7).

c) También se llevaron a cabo integraciones de los resultados tanto cualitativos como cuantitativos, obtenidos de las pruebas psicológicas y de la información recabada durante la entrevista; y finalmente se comparó estos resultados con el perfil de cada puesto, decidiéndose así, si el candidato podía ocupar la vacante o no.

Después de lo cual se realizó la presentación por escrito en un formato (ver anexo) de los resultados de la integración; el cual consta de una sección en donde se vacían los resultados de la entrevista, y otra sección destinada para la integración psicológica y conclusión final.

d) Además, se brindó apoyo en la aplicación de pruebas psicométricas para Estudios de Personalidad, a sujetos que están siendo procesados por haber cometido algún delito; los cuales son remitidos de los Juzgados Mixtos de Paz del Distrito Federal, para integrar sus Estudios de Personalidad. Cabe aclarar que en algunas ocasiones se brindó apoyo extra cuando las personas presentaban escolaridad nula, y con los cuales fué necesario una atención en forma personalizada en cada uno de los exámenes aplicados.

Entre los delitos generalmente presentados por dichas personas están los siguientes:

a) Lesiones

b) Lesiones intencionales

- a) Amenazas cumplidas
- d) Fraudes
- e) Ataques a las vías de comunicación
- f) Robos menores
- g) ETC.

La batería de pruebas empleadas fué la siguiente:

- .Beta -Raven
- .M.M.P.I.
- .H.T.P.
- .Machover
- .F.I.S.

e) Por último, se auxilio en la realización de diferentes labores administrativas entre las que se encuentran las siguientes:

- Compaginación de pruebas psicométricas
- Búsqueda de expedientes en el Archivo
- Archivar oficios

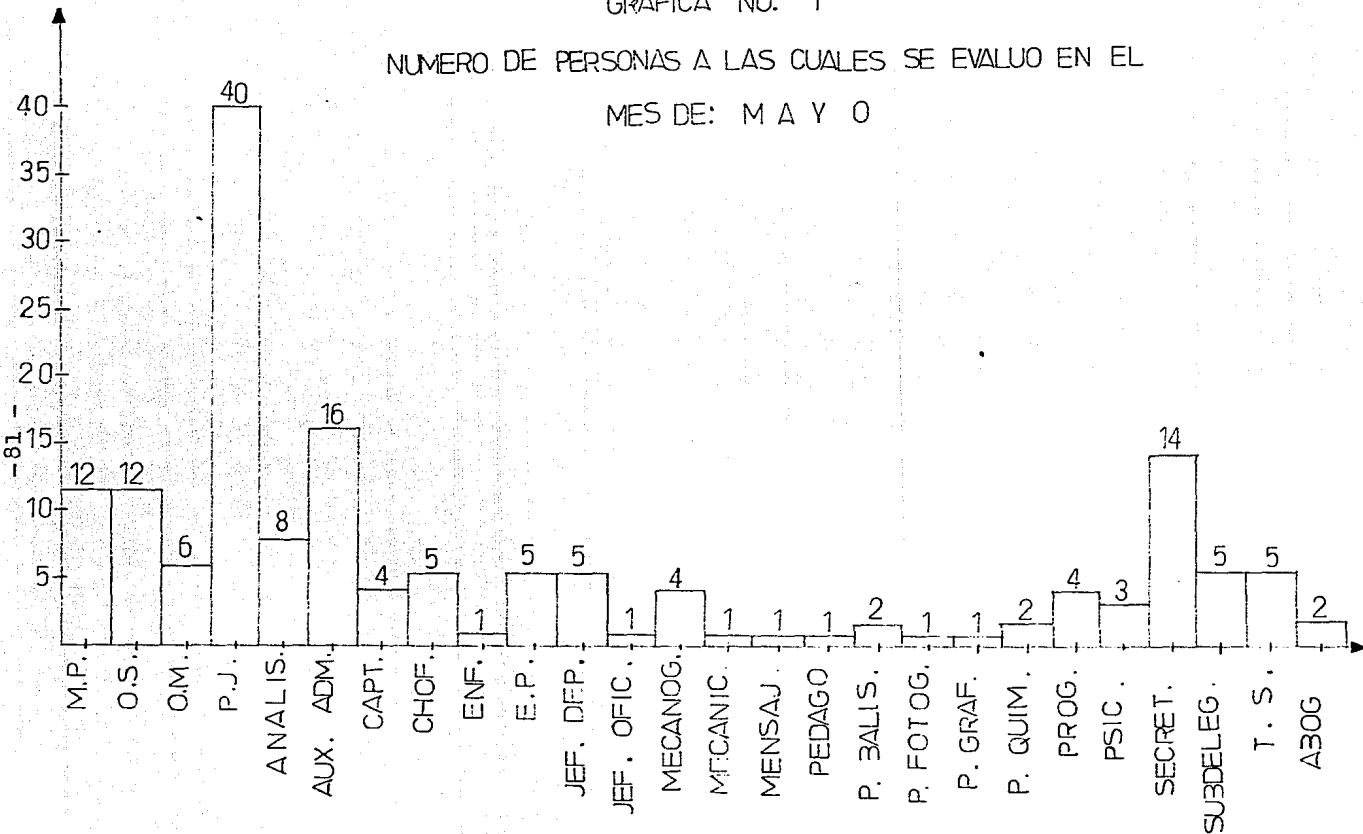
5.- RESULTADOS

Tabla No. 1 Representa el número de personas atendidas por mes, es decir personas a las cuales se les aplicaron pruebas psicométricas

Nombre del puesto	Abreviatura	Número de personas atendidas por mes						
		MAYO	JUNIO	JULIO	AGOST.	SEPT.	OCT.	
Ministerio Público	M.P.	12	19	5	41	12	10	
Oficial Secretario	O.S.	12	13	2	6	1	8	
Oficial Mecanógrafo	O.M.	6	5	2	58	0	16	
Policía Judicial	P.J.	40	0	1	2	2	0	
Abogado	Abog.	2	0	1	1	0	0	
Analista	Analís.	8	4	5	3	3	5	
Archivista	Arch.	0	1	2	0	2	0	
Auxiliar Administrativo	Aux. Adm.	16	15	12	31	13	19	
Capturista	Capt.	4	2	4	0	2	3	
Chofer	Chof.	5	4	6	3	1	4	
Enfermera	Enf.	1	0	0	0	0	0	
Estudios de Personalidad	E.P.	5	15	17	13	11	25	
Informadora	Inf.	0	3	1	0	0	0	
Intendencia	Int.	0	0	3	1	0	0	
Jefe de Departamento	Jef. Dep.	5	4	2	3	0	0	
Jefe de Grupo	Jef. Gpo.	0	0	1	0	0	0	
Jefe de Oficina	Jef. Ofic.	1	1	0	1	2	2	
Mecanógrafa	Mecan.	4	5	1	6	3	5	
Macánico	Mecanic.	1	0	0	0	0	0	
Mensajero	Mensaj.	1	0	1	0	1	0	
Pedagoga	Pedago.	1	0	0	2	0	0	
Perito-Balística	P. Balis.	2	1	2	2	0	0	
Perito (delitos-tránsito)	P. Trans.	0	1	0	0	0	0	
Perito-Fotógrafo	P. Fotog.	1	3	2	1	0	1	
Perito-Grafóscopo	P. Graf.	1	2	1	0	0	0	
Perito-Médico	P. Medic.	0	0	1	0	2	0	
Perito-Químico	P. Quím.	2	0	0	0	0	0	
Perito-Profesional	P. Prof.	0	2	0	0	0	0	
Pintor	Pintor	0	2	0	0	0	0	
Programador	Prog.	4	2	0	0	0	0	
Psicólogo	Psic.	3	4	4	1	0	0	
Recepcionista	Recep.	0	1	2	0	0	0	
Secretaria	Secret.	14	17	9	18	6	3	
Subdelegado	Subdeleg.	5	2	0	0	0	0	
Subdirector	Subdirec.	0	1	0	0	0	0	
Telefonista	Telef.	0	0	1	0	2	0	
Trabajadora Social	T.S.	5	4	6	4	6	1	
TOTAL		161	133	94	197	63	102	

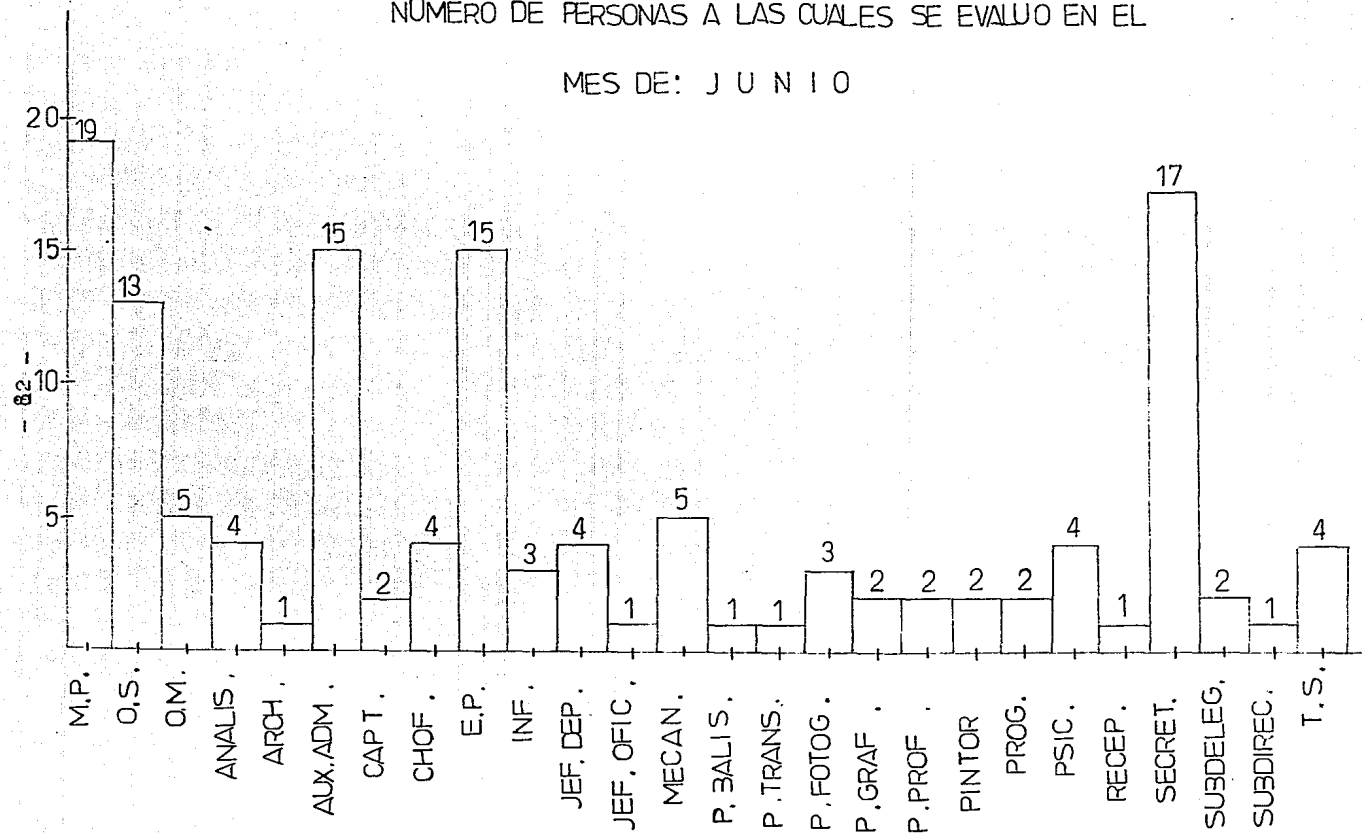
GRAFICA NO. "1"

NUMERO DE PERSONAS A LAS CUALES SE EVALUO EN EL
MES DE: M A Y O



GRAFICA NO. 2

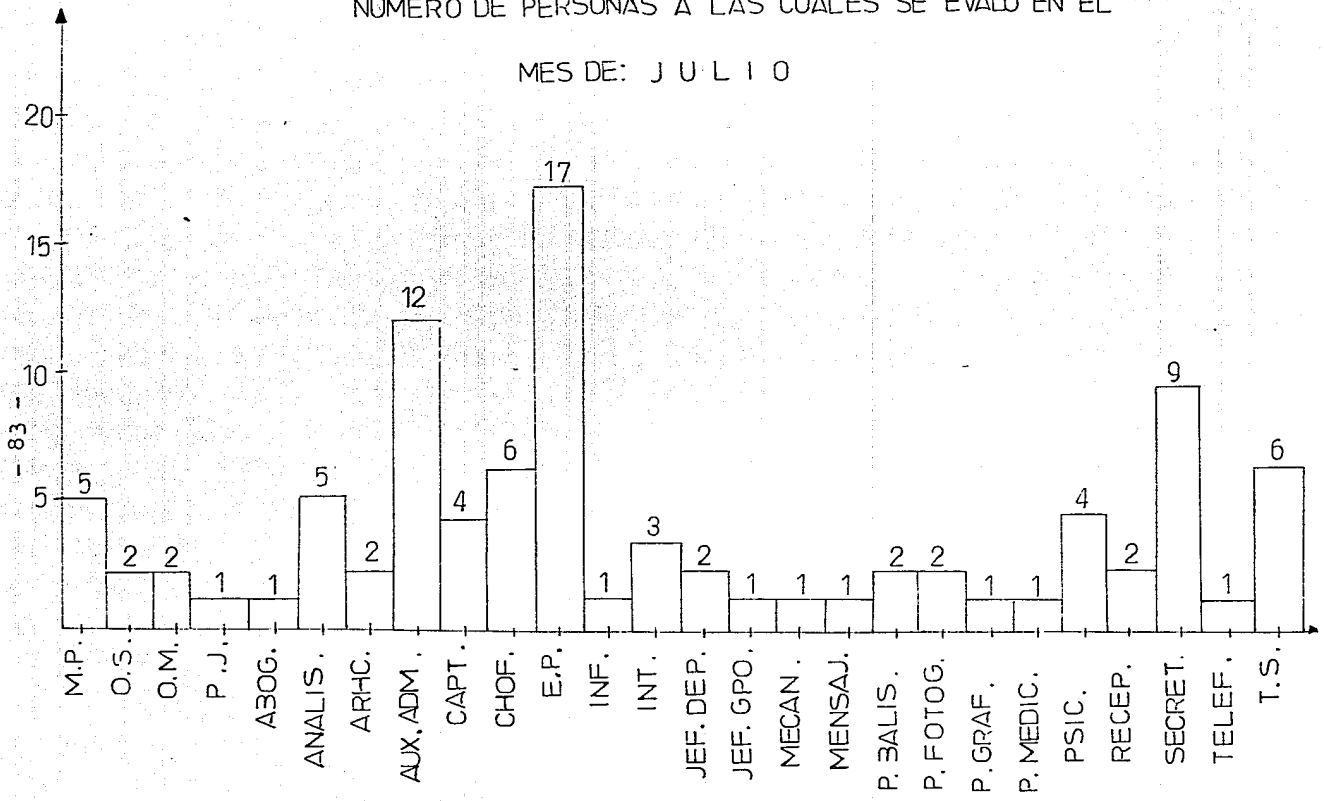
NUMERO DE PERSONAS A LAS CUALES SE EVALUO EN EL
MES DE: JUNIO



GRAFICA NO. 3

NUMERO DE PERSONAS A LAS CUALES SE EVALU EN EL

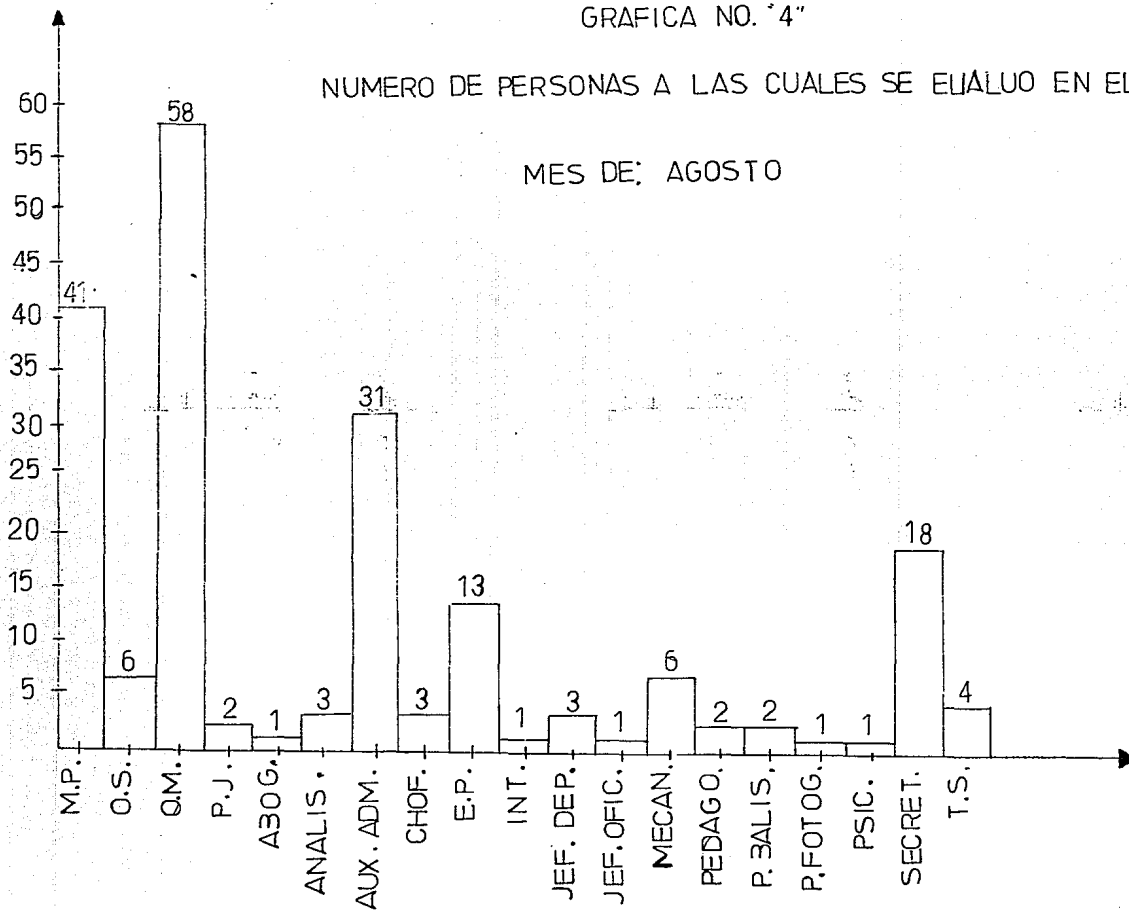
MES DE: J U L I O



GRAFICA NO. 4

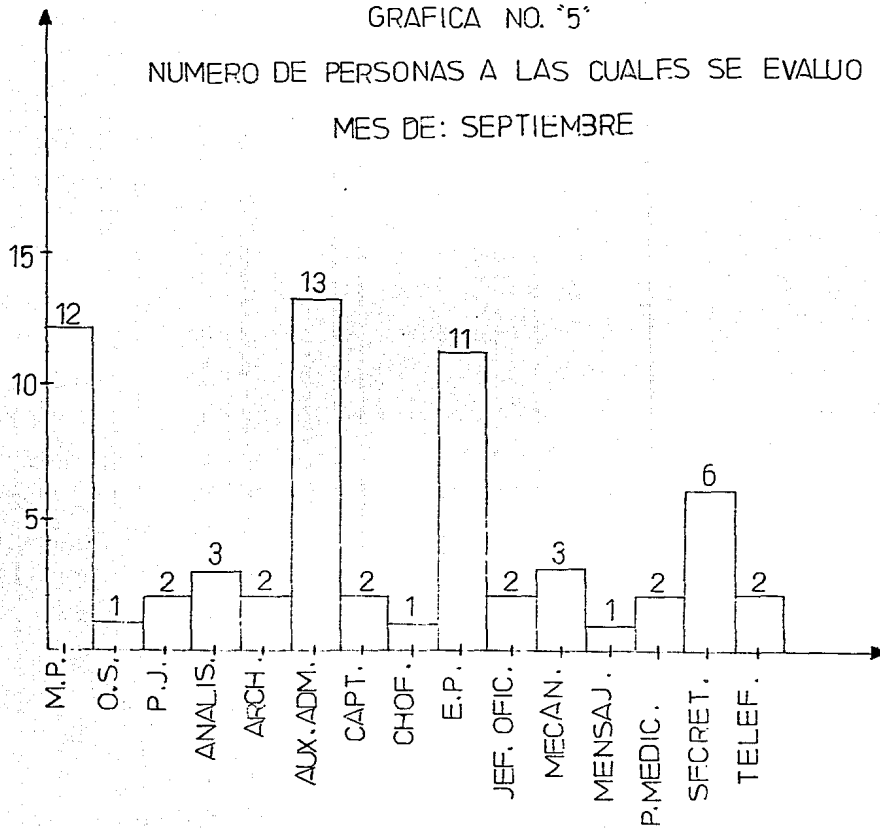
NUMERO DE PERSONAS A LAS CUALES SE EVALUO EN EL

MES DE: AGOSTO



GRAFICA NO. 5

NUMERO DE PERSONAS A LAS CUALES SE EVALUO EN EL
MES DE: SEPTIEMBRE



GRAFICA NO. "6"

NUMERO DE PERSONAS A LAS CUALES SE EVALUO EN EL
MES DE: OCTUBRE

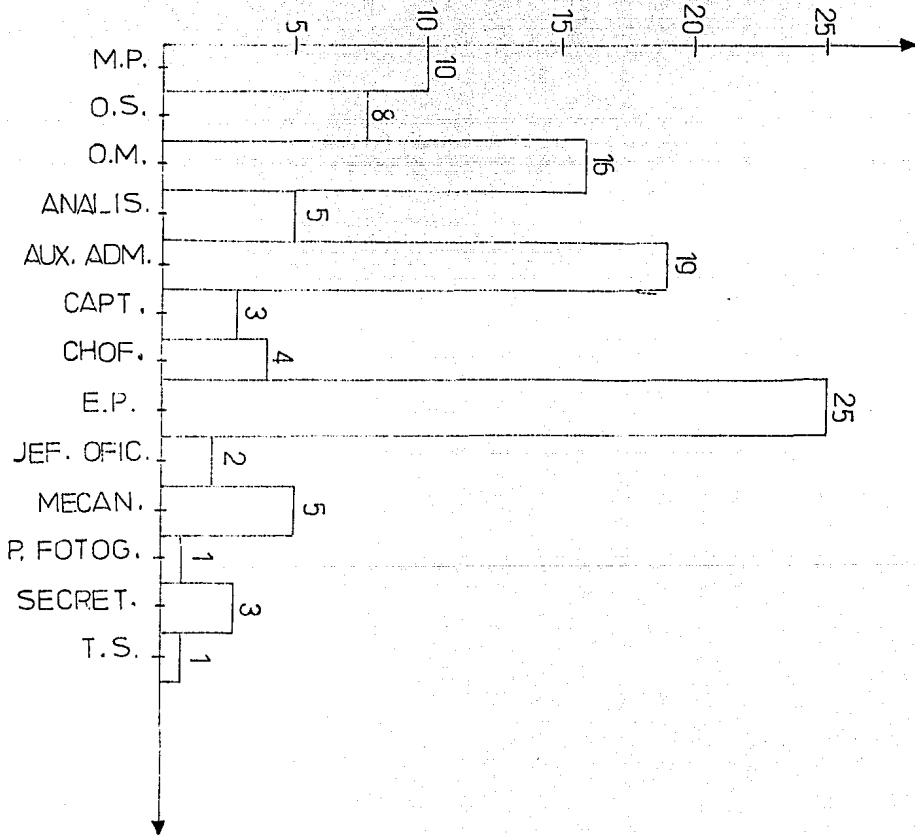


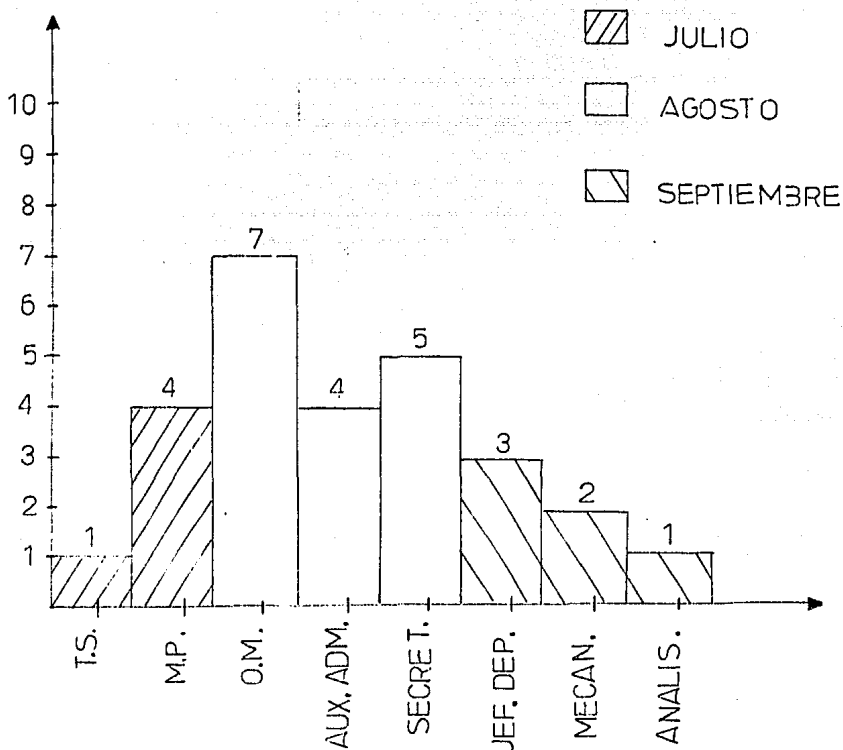
Tabla No. 2 . Que representa el total de entrevistas e integraciones realizadas durante el Servicio Social.

Nombre del Puesto	Número de personas atendidas por mes		
	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
Analista	0	0	1
Aux. Administrativo	0	4	0
Jefe de Depto.	0	0	3
Mecanógrafa	0	0	2
Ministerio Público	4	0	0
Oficial Mecanógrafo	0	7	0
Secretaria	0	5	0
Trabajadora Social	1	0	0
TOTAL	5	16	6

GRAFICA NO. "7"

ENTREVISTAS E INTEGRACIONES

PSICOLOGICAS REALIZADAS



6. ANALISIS

La realización de mi Servicio Social en el área de Psicología Industrial me ha demostrado que a pesar de que el perfil del Psicólogo egresado de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales ZARAGOZA no contempla ésta área; no me fué imposible incursionar en ella, debido primordialmente a dos razones; primeramente a que yo contaba con algunos conocimientos, ya que estuve en algunos cursos sobre selección de personal, y pruebas psicométricas del área industrial; en segundo lugar por que no podemos dividir tajantemente cada área de la Psicología, ya que cada una se complementa con la otra, es decir, los conocimientos que obtuve a lo largo de la carrera no se deben minimizar, sino al contrario, ya que son de gran importancia para sentar las bases para la obtención de conocimientos posteriores.

Pero cabe aclarar que a pesar de lo anterior, tuve problemas por el desconocimiento de algunas de las pruebas que se aplicaron, y de la forma de hacer una integración psicológica y salí adelante; al verme en la necesidad de combinar la teoría y la práctica simultáneamente, es decir, al mismo tiempo que practicaba la aplicación y calificación de pruebas, la entrevista e integración de expedientes; también fui leyendo sobre dichos títulos, lo que me permitió conocer más sobre lo que estaba realizando y sobre la Psicología Industrial. Aunque con esto no afirmé que ya conozco todo sobre el área; pero al menos el Servicio Social me sirvió para cimentar las bases para que en el futuro continúe obteniendo conocimientos sobre selección de personal y sobre el área Industrial en particular.

Además el Servicio Social, me permitió insertarme en un ambiente laboral, conocer a varios Psicólogos, sus puntos de vista, su formación profesional y tener la oportunidad de que ellos evaluaran mi desenvolvimiento y así obtener retroalimentación en cada una de mis ejecuciones dentro del grupo de trabajo, lo que aportó para mi mayor satisfacción, al saber que realizaba adecuadamente el trabajo.

7. CONCLUSIONES

La Psicología Industrial es el estudio científico del comportamiento dentro del ámbito de los negocios y la industria - (Arias, 1979). Por lo tanto, está interesada en el comportamiento de tres amplias clasificaciones de individuos: los trabajadores, la administración, y los consumidores. Es una tecnología y una ciencia aplicada, y ambas utilizan los descubrimientos de las ciencias de la conducta en general para mejorar la eficiencia de las organizaciones y contribuir por derecho propio a una mejor comprensión del comportamiento humano.

Por lo tanto, la Psicología Industrial es una disciplina aplicada y el que la practica, aplica directamente los principios que sirven de fundamento al conocimiento del comportamiento humano, obtenido tanto de otras ramas del amplio campo de la Psicología (por ejemplo la Psicología clínica, la experimental y la social) ; así como de otras disciplinas, tales como la sociología, la economía y la fisiología. El objetivo esencial de estas aplicaciones es el de predecir el comportamiento o de exponer algún cambio en el comportamiento que deberá realizarse luego.

El Psicólogo Industrial debe tener un conocimiento general del comportamiento humano y de los factores que tienen influencia sobre él. Además debe poseer ciertas habilidades específicas en cierto grado (Siegel, 1974). Es un investigador y por consiguiente, debe ser un experto en las técnicas de evaluación incluyendo pruebas psicológicas, escalas de actitud y valoración del desempeño. Tiene que saber cómo preparar experimentos y evaluar los resultados en el terreno general del comportamiento -

industrial; tiene que saber cómo tomar muestras representativas de una población para poder realizar ciertas investigaciones del mercado y estudios de opinión..

Ahora bien, la selección de personal es un problema de predicción que exige que el Psicólogo esté familiarizado con los instrumentos y técnicas de la selección y colocación de personal. Esto puede obligarlo a estudiar la efectividad de predicción de las pruebas, inventarios, entrevistas, modelos de solicitudes y cartas de recomendación. Es posible que tenga que idear nuevos instrumentos de predicción o modificar los ya existentes. También tendrá que desarrollar conceptos ajustados a los resultados que trata de predecir, incluso la eficiencia industrial y la satisfacción con el trabajo.

Es así como también en esta área, el Psicólogo egresado de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Zaragoza, debe aplicar lo que ha aprendido a lo largo de su formación profesional, ya que constituye las bases para continuar aprendiendo, ya sea en Psicología Industrial como en otras ramas de la Psicología. El psicólogo como cualquier otro profesional debe vencer las lagunas del conocimiento, para poder incursionar, ahondar y continuar actualizándose en cualquier área de la psicología que se proponga.

Además todo lo revisado en los capítulos anteriores, hace pensar que en el futuro habrán de continuar el desarrollo y la expansión de las actividades propias de los Psicólogos Indus - triales, ya que la mayoría de los problemas importantes de la sociedad, al menos en parte son de índole psicológica. De igual manera, muchos de los objetivos importantes de la sociedad; requieren para poder lograrlo el tipo de conocimiento que los Psicólogos han generado en el pasado y habrán de generar con mu - cha mayor abundancia en el futuro.

- PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

Al concluir mi Servicio Social, me parece necesario hacer las siguientes sugerencias, que surgieron básicamente de los - problemas enfrentados durante este período:

- Adecuar el perfil de la carrera de Psicología de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Zaragoza, para que con - cuerde tanto con las necesidades del país, como con las necesi - dades reales del mercado de trabajo, además de tomar en cuen - ta los problemas con los que se enfrentan los Psicólogos egre - sados de esta escuela, al tratar de ingresar a un empleo.
- Incluir en los planes de estudio el área Industrial, o al me - nos algunas materias que se consideren básicas, ya que ésta es una área de la Psicología en gran expansión en la actuali - dad.
- Impulsar para que surgan talleres a lo largo de la carrera que proporcionen herramientas útiles al futuro psicólogo, ta - les como el manejo de más pruebas psicológicas, entrevistas, diferentes terapias, etc.

- Promover investigaciones de campo en relación al tema, es decir, a las actividades que el Psicólogo Industrial realiza.

Lo anterior encaminado a ayudar para que el Psicólogo egresado de Zaragoza, esté mejor preparado y así pueda enfrentar los requerimientos del mercado de trabajo al cual se dirige.

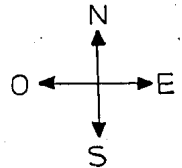
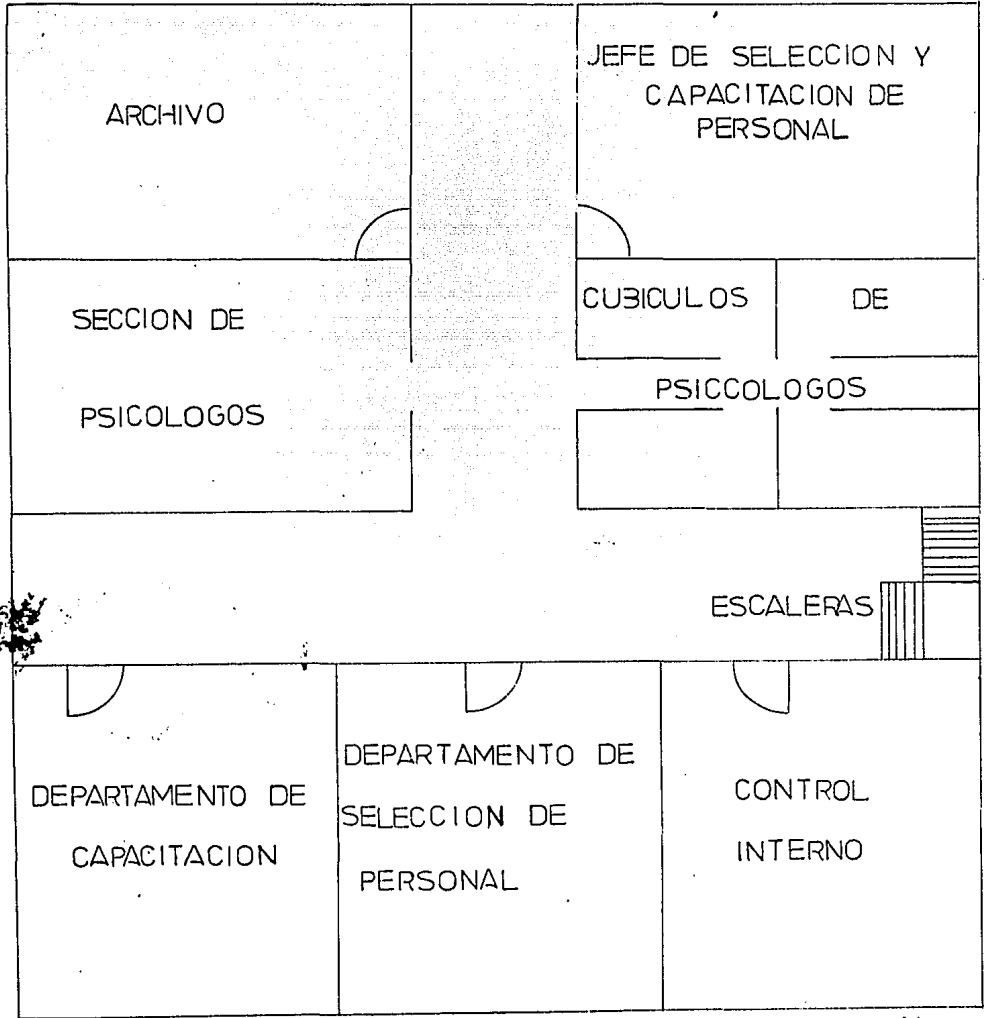
BIBLIOGRAFIA

- Arias, F. Administración de Recursos Humanos. México, Trillas, 1979.
- Bellows, R. Psicología del Personal en la Industria y los negocios. México, Diana, 1975
- Cohen, B. Cómo Seleccionar Nuestro Personal. México, Limusa, 1975.
- Fleishman, E. Estudios de Psicología Industrial y del Personal. México, Trillas, 1979.
- Grados, J. Inducción, Reclutamiento y Selección. México, Manual Moderno, 1988.
- Kellogg, C.E. Manual Beta II-R. México, Manual Moderno, 1981.
- Morgan H. El manual del Entrevistador. México, Manual Moderno, 1973.
- Orozco, J. Proceso Práctico del Reclutamiento y Selección de personal. México, Coparmex fondo Editorial, 1980.
- Pigors, P. Administración de Personal. México, CECSA, 1985.
- Rivera, O. Interpretación Clínica y Psicodinámica del M.M.P.I. México, Diana, 1987.

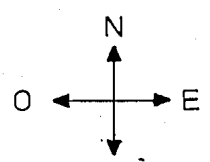
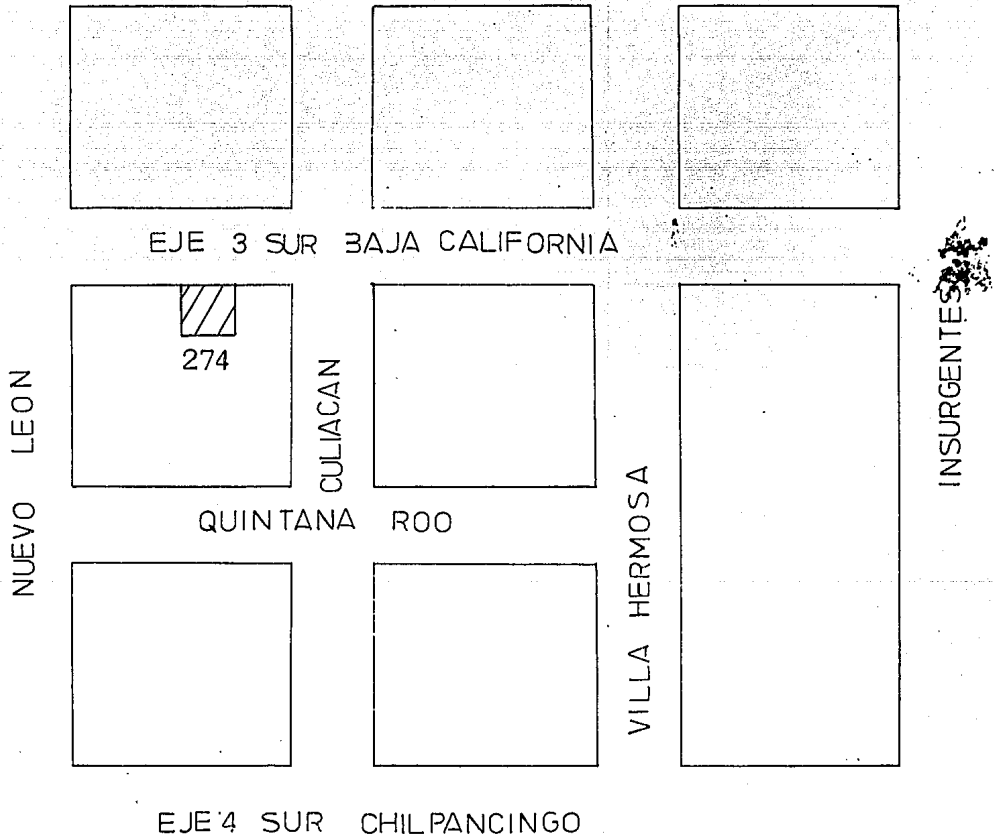
- Schultz, D. Psicología Industrial. México, McGraw-Hill, 1985.
- Siegel, L. Psicología Industrial. México, Compañía Editorial Continental, 1974.
- Tiffin, J. Psicología Industrial. México, Diana, 1974.
- Manual de Reclutamiento y Selección. Tomo II. Material de -
Investigación, Facultad de PSICOLOGIA- UNAM
- Manual General de Organización de la Procuraduría General de
Justicia del Distrito Federal.

A N E X O

CROQUIS DEL DEPARTAMENTO DE
SELECCION DE PERSONAL



PLANO "2"
LOCALIZACION DEL INSTITUTO DE
FORMACION PROFESIONAL



**SOLICITUD DE EMPLEO: PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL D.F.
 PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL**



INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

**DEPARTAMENTO DE SELECCION
 INFORMACION GENERAL**

INSTRUCCIONES : SIRVASE LLENAR ESTA HOJA CON LETRA DE MOLDE
 PROPORCIONE LOS DATOS EN FORMA CLARA, COMPLETA Y PRECISA.

I DATOS DE IDENTIFICACION

NOMBRE COMPLETO _____				F O T O
DOMICILIO _____				
CALLE _____	No. _____	COLONIA _____		
CODIGO POSTAL _____	CIUDAD _____	ESTADO _____	TELEFONO : _____	
LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO _____				
NACIONALIDAD _____		SEXO FEM. <input type="checkbox"/> MASC. <input type="checkbox"/>		EDAD _____ AÑOS
REG. FED. DE CAUS. No. _____		REG. IMSS ó ISSSTE No. _____		
LICENCIA DE MANEJO No. _____		CLASE DE LICENCIA _____		
CARTILLA MILITAR No. _____		PASAPORTE No. _____		
ESTADO CIVIL SOLTERO CASADO <input type="checkbox"/> VIUDO <input type="checkbox"/> DIVORCIADO <input type="checkbox"/> UNION LIBRE <input type="checkbox"/>				
LUGAR Y AÑO DE CASAMIENTO POR LO CIVIL _____				

II DATOS FAMILIARES

NOMBRE	DOMICILIO	OCUPACION
PADRE _____		
MADRE _____		
ESPOSO (A) _____		

NOMBRE DE LOS HIJOS Y/O DE LOS HERMANOS	SEXO	FECHA DE NACIMIENTO	EDAD	ESTUDIA	TRABAJA
1) _____					
2) _____					
3) _____					
4) _____					
5) _____					
6) _____					

VIVE USTED CON SUS PADRES SU ESPOSA E HIJOS OTROS

III DATOS SOCIOECONOMICOS

CUAL ES SU INGRESO MENSUAL TOTAL _____
 CON CUANTO CONTRIBUYE AL GASTO FAMILIAR _____
 A CUANTO ASCIENDEN SUS GASTOS MENSUALES _____
 CUANTAS PERSONAS DEPENDEN ECONOMICAMENTE DE USTED _____
 VIVE UD. EN CASA: PROPIA DE SU FAMILIA RENTADA PAGANDOLA
 TIENE AUTOMOVIL PROPIO SI NO MARCA _____ MODELO _____
 No. DE PLACAS _____ OTROS BIENES _____
 PERTENECE A ALGUN CLUB O ASOCIACION (ESPECIFIQUE) _____

IV DATOS ESCOLARES

NIVEL ESCOLAR	NOMBRE DE LA INSTITUCION	ANOS CURSADOS	FECHA		POSEE CERTIFICADO
PRIMARIA					
SECUNDARIA					
PREPARATORIA O VOCACIONAL					
PROFESIONAL					
OTROS (ESPECIFIQUE)					

NOMBRE DE LA TESIS PROFESIONAL _____
 CEDULA PROFESIONAL No. _____

IDIOMAS HABLE _____
 ESPECIFIQUE LEE _____
 ESCRIBE _____

V DATOS LABORALES

EMPIECE POR EL ACTUAL
O EL ULTIMO EMPLEO.

NOMBRE DE LA EMPRESA	DIRECCION	TELEFONO	PUESTO QUE OCUPA	MOTIVO DE SEPARACION

MANIFIESTO NO TENER FAMILIARES LABORANDO ACTUALMENTE EN LA PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

FIRMA _____

LEA DETENIDAMENTE:

- EL SOLICITANTE ESTA DE ACUERDO QUE LA INSTITUCION INVESTIGUE SUS ANTECEDENTES, LIBERANDO DE TODA RESPONSABILIDAD A QUIENES LOS PROPORCIONES
- PARA SER ACEPTADO EL SOLICITANTE SE SUJETARA A LOS EXAMENES DE ADMISION Y MEDICOS, ASI COMO AL CURSO DE PREINGRESO EN CASO QUE SE REQUIERA
- EL SOLICITANTE MANIFIESTA BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, QUE TODOS LOS DATOS SON VERDADEROS, Y SI LA INSTITUCION DESCUBRE QUE CUALQUIERA DE ELLOS NO SE AJUSTA A LA VERDAD, EL SOLICITANTE ESTA DE ACUERDO EN QUE PODRA RESCINDIRSELE EL CONTRATO DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA LA MISMA.

FECHA _____

NOMBRE Y FIRMA DEL SOLICITANTE _____

Banco N°:

Orden N°:

PROTOCOLO DE PRUEBA DE RAVEN

ESCALA GENERAL

001419

Instituto, Escuela o Clínica

Nombre

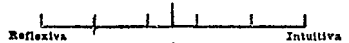
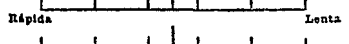
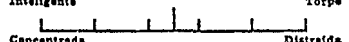
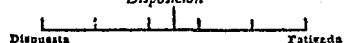
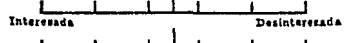
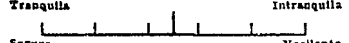
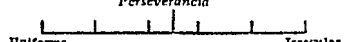


Exp. N°

Forma de aplicación:

Prueba N°

Fecha de Nac.:	Motivos de la Apl.:
Edad: años meses. Grado:	Fecha de hoy:
Distrito: Escuela:	Hora de inic.:
Maestra:	Duración:
	Hora de fin:

A		B		C		D		E	
1		1		1		1		1	
2		2		2		2		2	
3		3		3		3		3	
4		4		4		4		4	
5		5		5		5		5	
6		6		6		6		6	
7		7		7		7		7	
8		8		8		8		8	
9		9		9		9		9	
10		10		10		10		10	
11		11		11		11		11	
12		12		12		12		12	
Punt parc.:		Punt parc.:		Punt parc.:		Punt parc.:		Punt parc.:	

ACTITUD DEL SUJETO Forma de trabajo	DIAGNOSTICO		
	Edad cron.	Puntaje	
	T/ minut.	Percent.	
	Discrep.	Rango	
	Diagnóstico		
 Examinador		
			
			
			
			

PRUEBA:

B E T A II/R

TAREA 1

En cada problema marque el camino más corto, de la flecha izquierda a la flecha derecha, pero sin atravesar o cruzar ninguna línea.

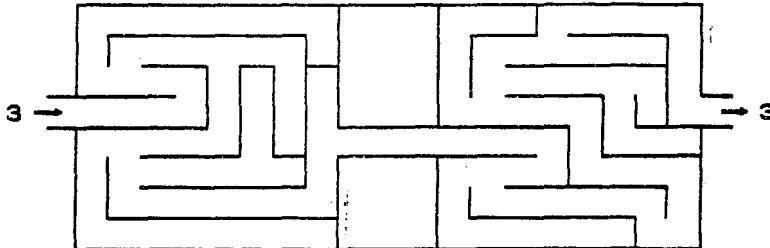
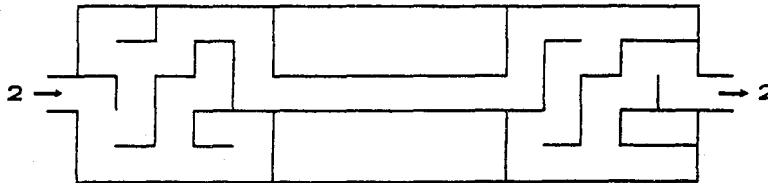
MUESTRA



RESPUESTA



EJERCICIOS DE PRACTICA

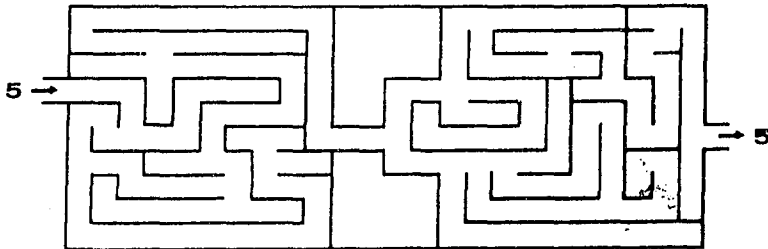
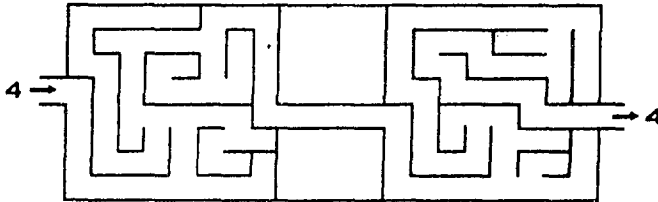
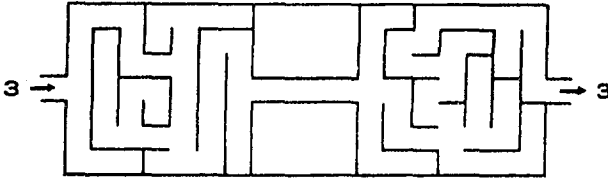
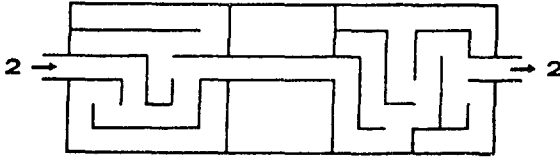
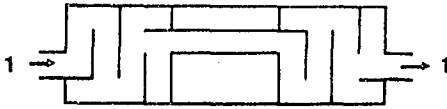


Deténgase.

No voltee la página hasta que se le indique.

TAREA 1

En cada problema marque el camino más corto, de la flecha izquierda a la flecha derecha, pero sin atravesar o cruzar ninguna línea. Trabaje con rapidez.

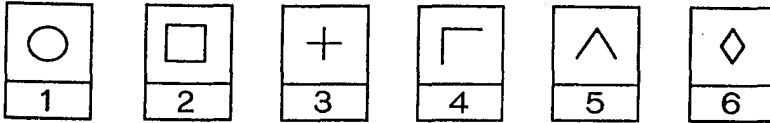


Fin de la Tarea.
Espere nuevas indicaciones.

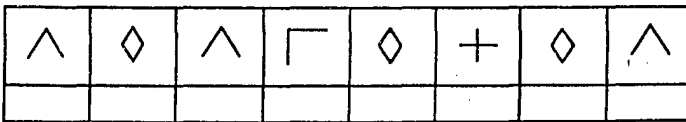
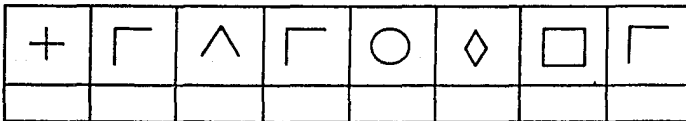
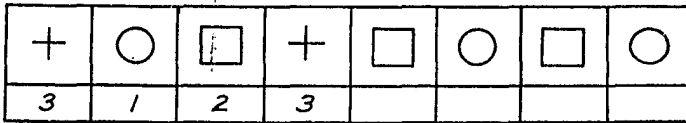
TAREA 2

A cada figura le corresponde un número. Ponga el número correcto debajo de cada figura. Trabaje con rapidez

MUESTRA



EJERCICIOS DE PRACTICA

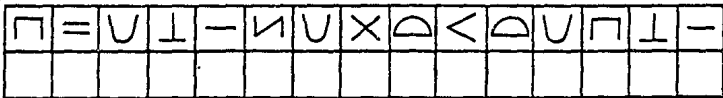
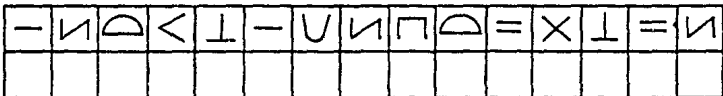
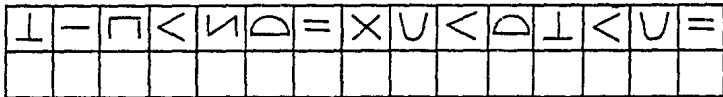
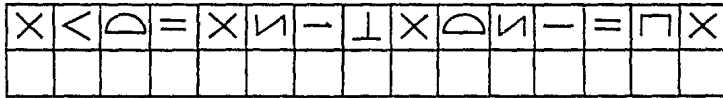
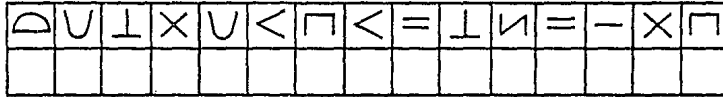
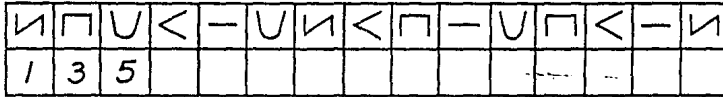
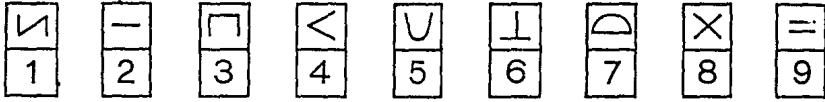


Deténgase.

No voltee la página hasta que se le indique.

TAREA 2

Ponga el número correcto debajo de cada figura. Trabaje con rapidez.

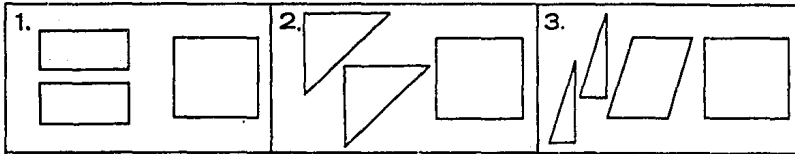


Fin de la Tarea.
Espere nuevas indicaciones.

TAREA 3

Dibuje líneas en los cuadrados, para demostrar cómo los pedazos de la izquierda caben en los cuadrados.

MUESTRA



RESPUESTA



RESPUESTA

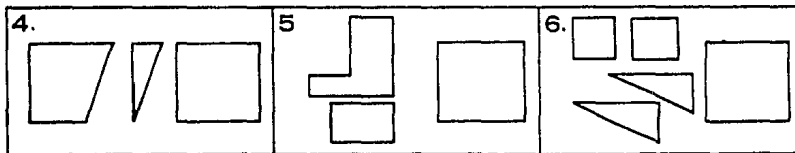


RESPUESTA



EJERCICIOS DE PRACTICA

Continúe con estos tres problemas, marcando los cuadrados para demostrar cómo los pedazos de la izquierda caben en ellos

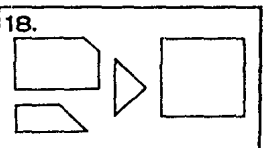
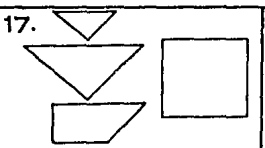
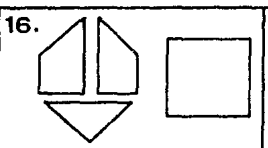
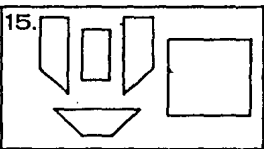
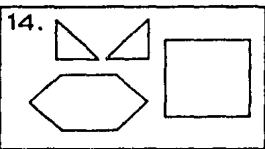
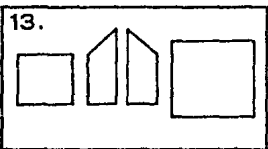
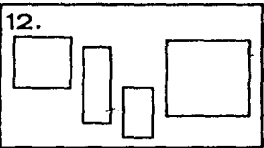
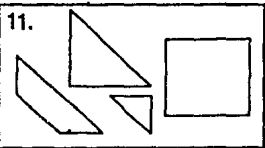
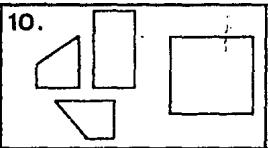
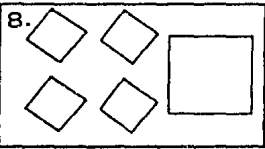
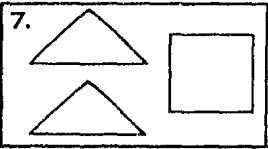
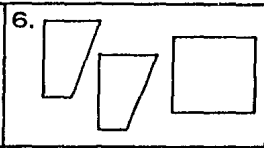
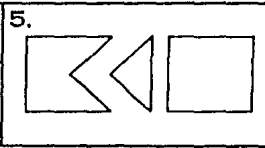
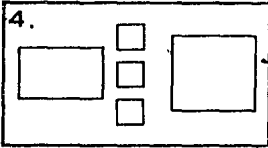
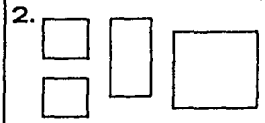
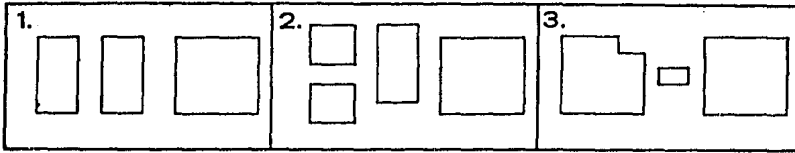


Deténgase

No voltee la página hasta que se le indique.

TAREA 3

Dibuje líneas en los cuadrados, para demostrar cómo los pedazos de la izquierda caben en los cuadrados. Trabaje con rapidez.

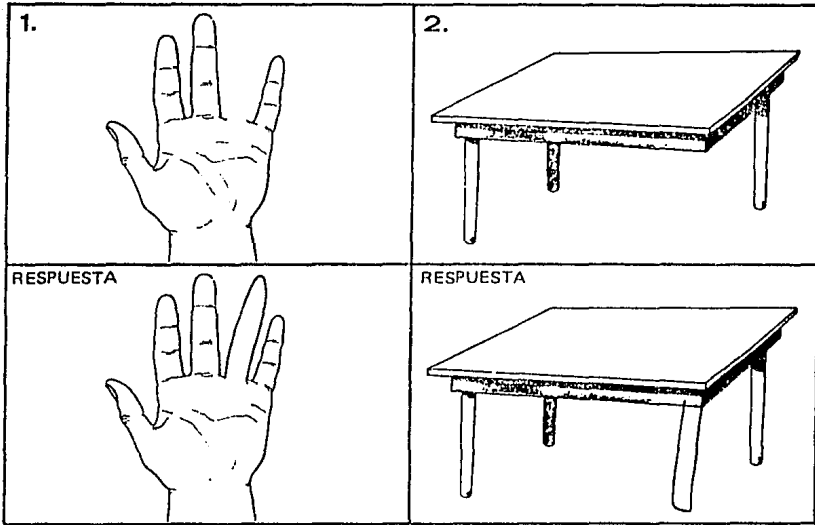


Fin de la Tarea. Espere nuevas indicaciones.

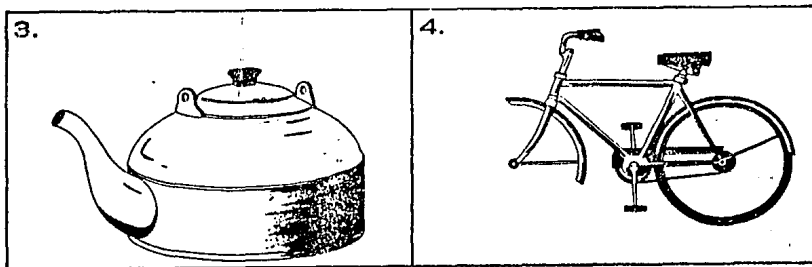
TAREA 4

En cada dibujo, dibuje lo que falta.

MUESTRA



EJERCICIOS DE PRACTICA

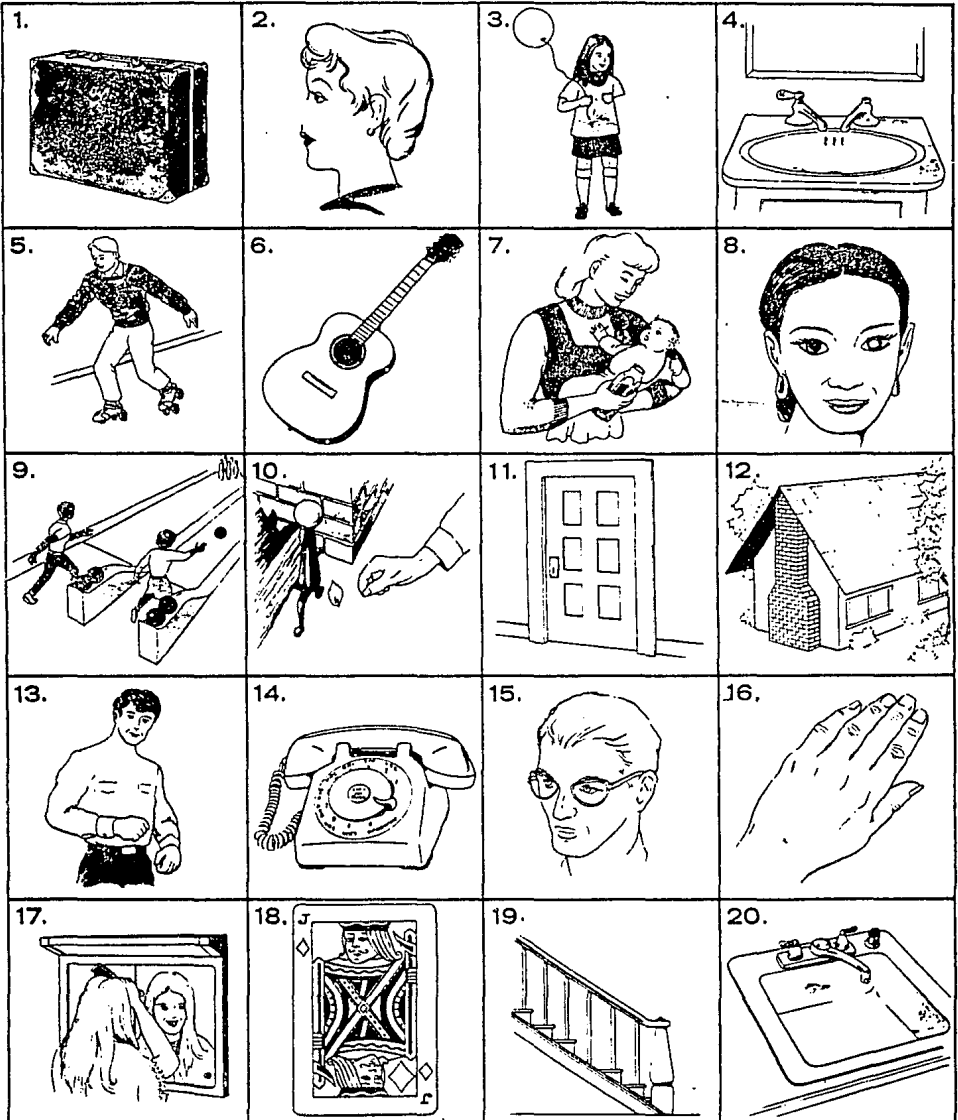


Deténgase.

No voltee la página hasta que se le indique.

TAREA 4

En cada dibujo, dibuje lo que falta. Trabaje con rapidez.


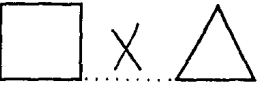






Fin de la Tarea. Espere nuevas indicaciones.

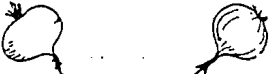


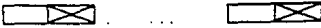


TAREA 5

Observe cada pareja de dibujos o números. Haga una marca sobre la línea punteada si los dibujos o números de cada pareja no son iguales. Trabaje con rapidez.

MUESTRA

<p>1.</p> 	<p>RESPUESTA</p> 
<p>2.</p> 	<p>RESPUESTA</p> 
<p>3.</p> <p>1 3</p>	<p>RESPUESTA</p> <p>1 × 3</p>
<p>4.</p> 	<p>RESPUESTA</p> 



































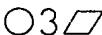
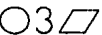


EJERCICIOS DE PRACTICA

<p>5.</p> 	<p>9.</p> 
<p>6.</p> 	<p>10.</p> 
<p>7.</p> 	<p>11.</p> <p>650 650</p>
<p>8.</p> 	<p>12.</p> <p>658049 650849</p>

Deténgase. No voltee la página hasta que se le indique

TAREA 5

Haga una marca sobre la línea punteada si los dibujos o números de cada pareja no son iguales. Trabaje con rapidez.

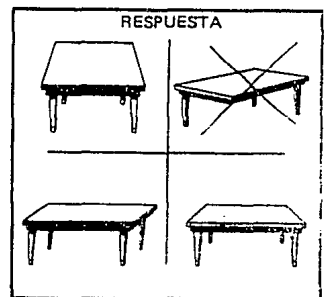
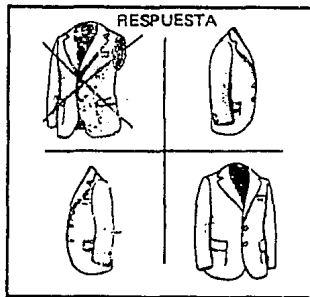
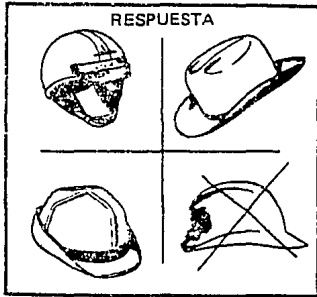
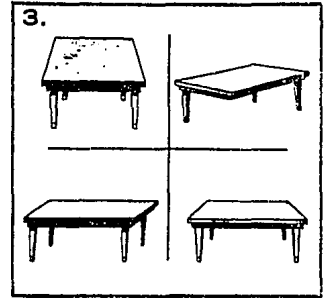
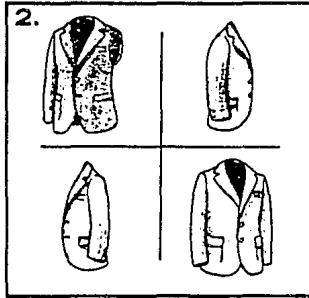
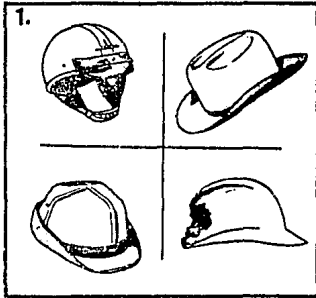
1.			24.	1076718	1076918
2.			25.	59021354	59012534
3.			26.	388172902	381872902
4.			27.	631027594	631027594
5.			28.	2499901354	2499901534
6.			29.	2261059310	2261659310
7.			30.	2911038227	2911038227
8.			31.	313377752	313377752
9.			32.	1012938567	1012938567
10.			33.	7166220988	7162220988
11.			34.	3177628449	3177682449
12.			35.	468672663	468672663
13.			36.	9104529003	9194529003
14.			37.	3484657120	3484657210
15.			38.	8588172556	8581722556
16.			39.	3120166671	3120166671
17.			40.	7611348879	76111345879
18.			41.	26557239164	26557239164
19.			42.	8819002341	8819002341
20.	3281	3281	43.	4829919419	4829919149
21.	55190	55102	44.	6571018034	6571018034
22.	29526	29526	45.	38779762514	38779765214
23.	482991	482991	46.	39008126557	39008126657
				47.	02946856972	02946856972
				48.	67344782976	67344782796
				49.	8681941614	8681941614
				50.	1793024649	1793024649
				51.	7989976801	7989967801
				52.	60347526701	60374526701
				53.	75658100398	75658100398
				54.	15963069188	15960369188
				55.	41181900726	41181900726
				56.	6543920817	6543920871

Fin de la Tarea. Espere nuevas indicaciones.

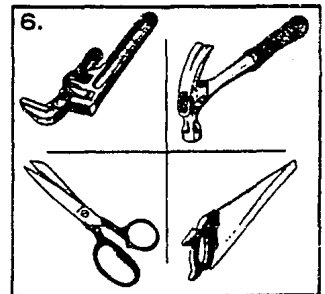
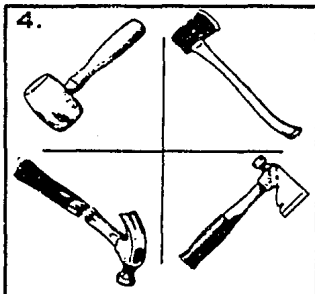
TAREA 6

En cada problema tache la figura que esté incorrecta o que no tenga sentido.

MUESTRA



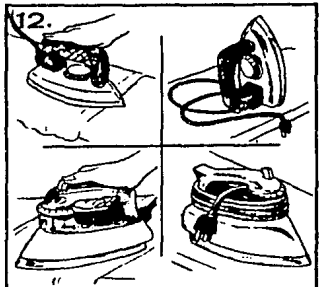
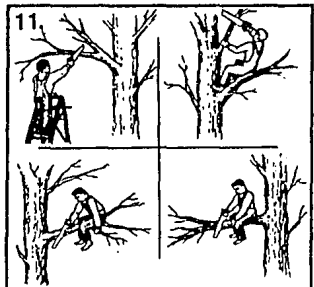
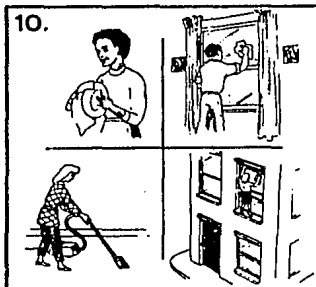
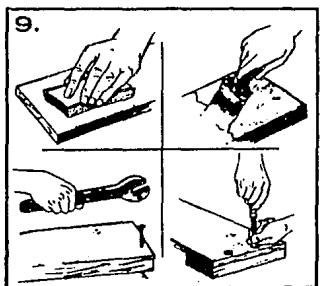
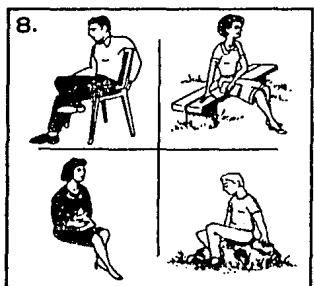
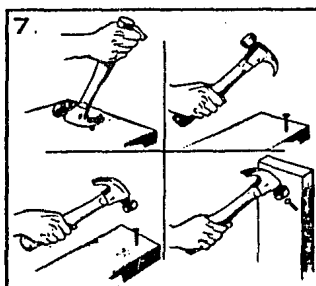
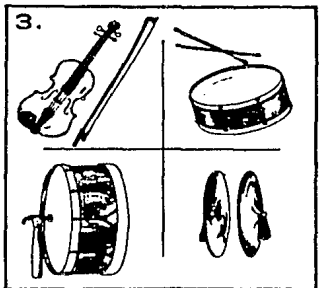
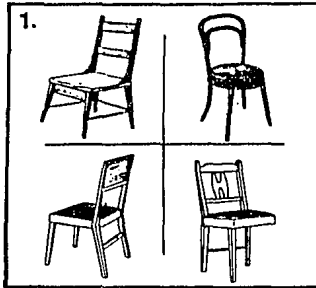
EJERCICIOS DE PRACTICA



Deténgase. No voltee la página hasta que se le indique

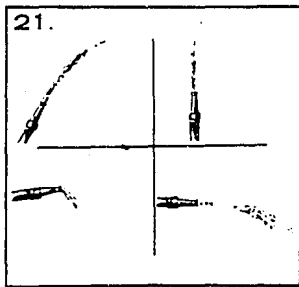
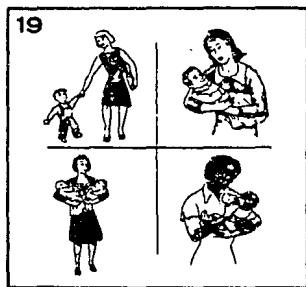
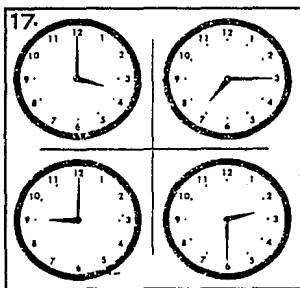
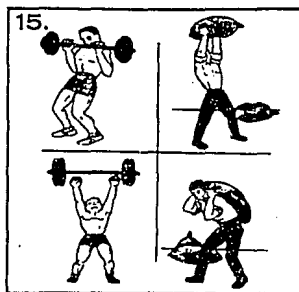
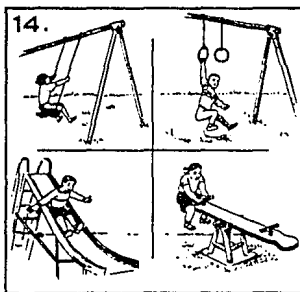
TAREA 6

En cada problema tache la figura que esté incorrecta o que no tenga sentido. Trabaje con rapidez.



TAREA 6

(Cont.). En cada problema tache la figura que esté incorrecta o que no tenga sentido.
Trabaje con rapidez.



FIN

Nombre: _____

Edad: _____ Fecha: _____

SUMARIO		
	Puntuaciones naturales	Puntuaciones normalizadas
Tarea 1		
Tarea 2		
Tarea 3		
Tarea 4		
Tarea 5		
Tarea 6		
Suma de puntuaciones normalizadas		
CI Beta		
Percentil		

PRUEBA: FRASES INCOMPLETAS

P-07

NOMBRE: _____ EDAD: _____

FECHA _____

INSTRUCCIONES: A continuación hay sesenta frases incompletas. Lea cada una y complétela con lo primero que venga a su mente. Trabaje tan aprisa como le sea posible. En caso de que no pueda completar una frase, encierre el número correspondiente en un círculo y términela después.

- 1.- Siento que mi padre rara vez _____
- 2.- Cuando la gente está en mi contra _____
- 3.- Siempre he querido _____
- 4.- Si estuviera encargado de _____
- 5.- El futuro me parece _____
- 6.- Las personas que son mis superiores _____
- 7.- Sé que es una tontería, pero tengo miedo _____
- 8.- Siento que un verdadero amigo _____
- 9.- Cuando era niño _____
- 10.- Cuando veo a un hombre y a una mujer juntos _____
- 11.- Mi idea de una mujer perfecta _____
- 12.- Comparada con la mayor parte de las familias, la mía es:

- 13.- En el trabajo me llevo bien con todos _____
- 14.- Mi madre _____
- 15.- Daría cualquier cosa por olvidar _____
- 16.- Si mi padre solamente fuera _____
- 17.- Creo que tengo habilidad para _____
- 18.- Si la gente trabaja o trabajara _____
- 19.- Busco _____
- 20.- En la Escuela mis maestros _____
- 21.- Sería completamente feliz si _____
- 22.- La mayoría de mis amigos no saben _____
- 23.- No me gusta la gente que es _____
- 24.- Antes, cuando era más joven _____
- 25.- Pienso que la mayoría de las muchachas _____
- 26.- Mi concepto del matrimonio es que _____
- 27.- Mi familia me trata como _____

- 28.- Las personas con quienes trabajo son _____
- 29.- Mi madre y yo _____
- 30.- Mi peor equivocación fué _____
- 31.- Deseo que mi padre _____
- 32.- MI mayor debilidad son _____
- 33.- Mi ambición secreta en la vida _____
- 34.- La gente que trabaja o trabajará a mis órdenes _____
- 35.- Algún día yo _____
- 36.- Cuando veo venir a mi jefe _____
- 37.- Me gustaría perder el miedo _____
- 38.- La gente que más me gusta _____
- 39.- Si fuera niño otra vez _____
- 40.- Creo que la mayoría de las mujeres _____
- 41.- Si yo hubiera tenido relaciones sexuales _____
- 42.- La mayoría de las familias que conozco _____
- 43.- Me gustaría trabajar con personas _____
- 44.- Pienso que la mayoría de las madres _____
- 45.- Cuando era pequeño me sentía culpable _____
- 46.- Pienso que mi padre _____
- 47.- Cuando las circunstancias me son adversas _____
- 48.- Dar órdenes a otros _____
- 49.- Lo que más deseo en la vida _____
- 50.- Cuando sea (mayor de edad) de mayor edad _____
- 51.- La gente que yo creo mis superiores _____
- 52.- A veces mis temores me impulsan a _____
- 53.- Cuando no estoy presente, mis amigos _____
- 54.- Mi experiencia infantil más vivida _____
- 55.- Lo que menos me gusta de las mujeres _____
- 56.- Mi vida sexual _____
- 57.- Cuando era niño mi familia _____
- 58.- La gente que trabaja conmigo generalmente _____
- 59.- Me gusta mi madre pero _____
- 60.- La peor cosa que he hecho en mi vida _____

PRUEBA: M O S S

INSTRUCCIONES: Para cada uno de los problemas siguientes, se sugieren cuatro respuestas: Marque con una cruz en la hoja correspondiente, la solución que usted considere más adecuada. NO MARQUE MAS DE UNA.

1. Se le ha asignado un puesto en una gran empresa. La mejor forma de establecer relaciones amistosas cordiales con sus nuevos compañeros será:
 - a) Evitando tomar nota de los errores en que ellos incurran.
 - b) Hablando bien de ellos al jefe.
 - c) Mostrando interés en el trabajo de ellos.
 - d) Pidiéndoles le permitan hacer los trabajos que usted puede hacer mejor.
2. Tiene usted un empleado muy eficiente, pero que constantemente se queja del trabajo; sus quejas producen mal efecto en los demás empleados. Lo mejor sería:
 - a) Pedir a los demás empleados que — traten de no hacer caso.
 - b) Averiguar la causa de esa actitud y procurar su modificación.
 - c) Cambiarlo de departamento donde quede a cargo de otro jefe.
 - d) Permitirle planear lo más posible acerca de su trabajo.
3. Un empleado de 50 años de edad que ha sido leal a la empresa durante 25 años se queja de exceso de trabajo, lo mejor sería:
 - a) Decirle que vuelva a su trabajo o se expone a que lo despidan.
 - b) Despedirlo substituyéndolo por alguien más joven.
 - c) Darle un aumento de sueldo que avierte que continúe quejándose.
 - d) Aminorar su trabajo.
4. Uno de sus socios, sin autoridad sobre usted, le ordena algo en forma distinta de lo que planeaba. ¿Qué haría usted?
 - a) Acatar la orden y no armar mayor revuelo.
 - b) Ignorar las indicaciones y hacer según usted había planeado.
 - c) Decirle que esto es asunto que no le interesa y que usted hará las cosas a su modo.
 - d) Decirle que lo haga él mismo.
5. Usted visita a un amigo íntimo que ha estado enfermo por algún tiempo. Lo mejor sería:
 - a) Platicarle sus diversiones recientes.
 - b) Platicarle nuevas, referentes a amigos mutuos.
 - c) Comentar su enfermedad.
 - d) Enfatizar lo mucho que le apena verle enfermo.
6. Trabaja usted en una industria y su jefe quiere que tome un curso reeducación compatible con el horario nocturno de su carrera. Lo mejor sería:
 - a) Continúe normalmente su carrera e informar al jefe si le pregunta.
 - b) Explicarle la situación y obtener su opinión en cuanto a la importancia relativa de ambas situaciones.
 - c) Dejar la escuela en atención a los intereses del trabajo.
 - d) Asistir en forma alterna y no hacer comentarios.

- 7.- Un agente viajero con 15 años de antigüedad, decide, presionado por su familia, sentar raíces; se le cambia a las oficinas generales. Es de esperar que:
- Guste de lo descansado del trabajo de oficina.
 - Se sienta inquieto por la rutina de la oficina.
 - Busque otro trabajo.
 - Resulte muy ineficiente en el trabajo de oficina.
- 8.- Tiene dos invitados a cenar, el uno radical y el otro conservador. Surge una acalorada discusión respecto de política lo mejor sería:
- Tomar partido.
 - Intentar cambiar de tema
 - Intervenir dando los propios puntos de vista y mostrar donde ambos pecan de extremos.
 - Pedir cambien de tema para evitar mayor discusión.
- 9.- Un joven invita a una dama al teatro, al llegar se percató de que ha olvidado la cartera. Sería mejor:
- Tratar de obtener boletos dejando el reloj de prenda.
 - Buscar un amigo a quien pedir prestado.
 - Decidir de acuerdo con ella lo procedente.
 - Dar una excusa plausible para ir a casa por dinero.
10. Usted ha tenido experiencia como vendedor y acaba de conseguir otro empleo en una tienda grande. La mejor forma de relacionarse con los empleados del departamento sería:
- Permitir hacer la mayoría de las ventas durante unos días, en tanto observa sus métodos.
 - Tratar de implantar los métodos que anteriormente le fueron útiles.
 - Adaptarse mejor a las condiciones y aceptar consejo de sus compañeros.
 - Pedir al jefe todo el consejo necesario.
11. Es usted una joven empleada que va a comer con una maestra a quien conoce superficialmente, lo mejor sería iniciar la conversación acerca de:
- Algún tópico de actualidad.
 - Algún aspecto interesante de su propio trabajo.
 - Las tendencias actuales en el terreno docente.
 - Las sociedades de padres de familia
12. Una señora de especiales méritos -- que por largo tiempo ha dirigido -- trabajos benéficos, dejando las labores de su casa a cargo de la servidumbre, se cambia a otra población. Es de esperarse que ella:
- Se sienta insatisfecha de su nuevo hogar.
 - Se interese más por los trabajos domésticos.
 - Intervenga poco a poco en la vida de la comunidad, continuando así -- sus intereses.
 - Adopte nuevos intereses en la nueva comunidad.
13. Quiere pedirle un favor a un conocido con quien tiene poca confianza, la mejor forma de lograrlo sería:
- Haciéndole creer que será él quien se beneficie más.
 - Enfatice la importancia que para usted tiene que se lo conceda.
 - Ofrecer algo en retribución.
 - Decir lo que desea en forma breve, -- indicando los motivos.
14. Un joven de 24 años, gasta bastante tiempo y dinero en diversiones; se le ha hecho ver que así no logrará éxito en el trabajo. Probablemente cambie sus costumbres si:
- Sus hábitos nocturnos lesionan su salud.
 - Sus amigos enfatizan el daño que se hace a si mismo.
 - Su jefe se da cuenta y lo previene.
 - Se interese en el desarrollo de alguna fase de su trabajo

15. tras de haber hecho un buen número de - favores a un amigo, éste empieza a dar- por hecho que será usted quien le re- - suelva todas sus pequeñas dificultades, la mejor forma de readaptar la situa- - ción sin ofenderle sería:
- Explicar el daño que se está causando.
 - Pedir a un amigo mutuo que trate de - - arreglar las cosas.
 - Ayudarle una vez más, pero de tal mane- ra que sienta que mejor hubiera sido no haberlo solicitado.
 - Darle una excusa para no seguir ayudán- dolo.
16. Una persona recién ascendida a un mejor puesto de autoridad lograría mejor sus- metas y la buena voluntad de los emplea- dos:
- Tratando de que cada empleado entienda- qué es la verdadera eficiencia.
 - Ascendiendo cuanto antes a quienes con- sidera lo merezcan.
 - Preguntando confidencialmente a cada em- pleado en cuanto a los cambios que esti- man necesarios.
 - Seguir los sistemas del anterior jefe y gradualmente hacer los cambios necesari- os.
17. Vive a 15 Kms. del centro y ha ofrecido llevar de regreso a un amigo a las 4 p. m. él lo espera desde las 3 y a las 4 - se entera usted que no podrá salir an- tes de las 5:30, sería mejor:
- Pedirle un taxi.
 - Explicarle y dejar que él decida.
 - Pedirle que espere hasta las 5:30
 - Proponerle que se lleve su auto.
18. Es usted un ejecutivo y dos de sus em- pleados se llevan mal; ambos son efi- - cientes, lo mejor sería:
- Despedir al menos eficientes.
 - Darles trabajo en común que ambos les - interese.
 - Hacerles ver el daño que se hacen.
 - Darles trabajos distintos..
19. Ballesteros ha conservado su pues- to de subordinado por 10 años, ce- - sempeña su trabajo callada y con- - fiadamente y se le extrañará cuan- do se vaya. De obtener trabajo - en otras empresas muy probablemen- te:
- Asuma fácilmente responsabilidad- - des como supervisor.
 - Haga ver de inmediato su valer.
 - Sea lento para abrirse las necesari- as oportunidades.
 - Renuncie ante la más ligera críti- ca de su trabajo.
20. Va usted a ser maestro de ceremo- nias en una cena el próximo sába- do, día en que por la mañana y de- bido a enfermedad en la familia - se ve imposibilitado de asistir, lo indicado sería:
- Cancelar la cena.
 - Encontrar quien lo sustituya.
 - Detallar los planes que tenía y-- enviarlos.
 - Enviar una nota explicando la cau- sa de su ausencia.
21. En igualdad de circunstancias el- empleado que mejor se adapta a - un nuevo puesto es aquel que:
- Ha sido bueno en puestos anterior- es.
 - Ha tenido éxito durante 10 años - en su puesto.
 - Tiene sus propias ideas e invaria- blemente se riga por ellas.
 - Cuenta con una buena recomenda- - ción de su jefe anterior.
22. Un conocido le platica acerca de- una afición que él tiene, su con- versación le aburre, lo mejor se- ría:
- Escuchar de manera cortés pero -- aburrida.
 - Escuchar con fingido interés.
 - Decirle francamente que el tema - no le interesa.
 - Mirar el reloj con impaciencia.

23. Es usted un empleado ordinario en una oficina grande; el jefe entra cuando usted lee en vez de trabajar, lo mejor sería:
- Doblar el periódico y volver al trabajo.
 - Prender que obtiene recortes necesarios al trabajo.
 - Tratar de interesar al jefe leyéndole un encabezado importante.
 - Seguir leyendo sin mostrar embarazo.
24. Es usted maestro de primaria; camino a la escuela tras la primera nevada, algunos de sus alumnos le lanzan bolas de nieve, desde el punto de vista de la buena administración escolar, usted debería:
- Castigarles ahí mismo por su indisciplina.
 - Decirles que de volverlo a hacer los castigaría.
 - Pasar la queja a sus padres.
 - Tomarlo como broma y nada hacer al respecto.
25. Preside el comité de Mejoras Materiales en su colonia; las últimas reuniones han sido de escasa asistencia, se mejoraría la asistencia:
- Visitando vecinos prominentes explicando los problemas.
 - Avisar de un programa interesante para la reunión.
 - Poner avisos en los lugares públicos.
 - Enviar avisos personales.
26. Zaldívar, eficiente pero de esos que "Todo lo Saben", critica a Montoya, el jefe opina que la idea de Montoya ahorra tiempo; probablemente Zaldívar
- Pida otro trabajo al jefe.
 - Lo haga a su modo sin comentarios.
 - Lo haga como Montoya, pero siga criticándolo.
 - Lo haga como Montoya, pero mal a propósito.
27. Un hombre de 65 años tuvo algún éxito cuando joven como político; sus modos directos le han impedido descollar los últimos 20 años, lo más probable es que;
- Persiste en su manera de ser.
 - Cambie para lograr éxito.
 - Forme un nuevo partido político.
 - Abandone la política por inmoral.
28. Es usted una joven que se encuentra en la calle a una mujer de más edad a quien apenas conoce y que parece haber estado llorando, lo mejor sería:
- Preguntarle por qué está triste.
 - Pasarle el brazo consoladoramente.
 - Simular no advertir su pena
 - Simular no haberla visto.
29. Un compañero flojea de tal manera que a usted le toca más de lo que le corresponde, la mejor forma de conservar las buenas relaciones es:
- Explicar el caso al jefe cortésmente.
 - Cortésmente indicarle que deba hacer lo que le corresponde o que usted se quejará al jefe.
 - Hacer tanto como pueda eficientemente y nada decir del caso.
 - Hacer lo suyo y dejar pendiente lo que el compañero no haga.
30. Se le ha asignado un puesto ejecutivo en organización, para ganar el respeto y admiración de sus subordinados sin perjuicio de sus planes, habría que:
- Ceder en todas los pequeños puntos posibles.
 - Tratar de convencerlos de todas sus ideas.
 - Ceder parcialmente en todas las cuestiones importantes.
 - Abogar por muchas formas.

DR. S.R. HATHAWAY Y DR. J.C. MCKINLEY

INVENTARIO MMPI-Español

Adaptación para América Latina por el
Dr. Rafael Núñez

Basado en la traducción del
Personal Técnico del Centro de Orientación de la
Universidad de Puerto Rico, A. Bernal, A. Colón,
E. Fernández, A. Mena, A. Torres y E. Torres.

Revisado por el
Psic. Armando Velázquez H.

Este inventario consta de oraciones o proposiciones enumeradas. Lea cada una y decida si, en su caso, es cierta o falsa.

Usted debe marcar las respuestas en la hoja de contestaciones. Fijese en el ejemplo que aparece al lado derecho. Si la oración es **CIERTA** o, más o menos **CIERTA** en su caso, rellene con lápiz el círculo en el renglón **C** (Cierto), vea el ejemplo 1. Si la oración es **FALSA** o, más o menos **FALSA** en su caso rellene el círculo en el renglón **F** (Falso), vea el ejemplo 2.

1

C	●
F	○

2

C	○
F	●

Trate de ser **SINCERO CONSIGO MISMO** y use su propio criterio, No deje de contestar ninguna pregunta si puede evitarlo.

Al marcar su respuesta en la hoja de contestaciones, asegúrese de que el número de la oración corresponde al número de la respuesta en la hoja de contestaciones. Rellene bien sus marcas. Si desea cambiar alguna respuesta, borre por completo lo que quiera cambiar.

Recuerde, trate de dar una respuesta para cada una de las oraciones.

No marque este folleto.

AHORA ABRA SU FOLLETO Y EMPIECE

1. Me gustan las revistas de mecánica.
2. Tengo buen apetito.
3. Me despierto descansado y fresco casi todas las mañanas.
4. Creo que me gustaría el trabajo de bibliotecario.
5. El ruido me despierta fácilmente.
6. Me gusta leer artículos sobre crímenes en los periódicos.
7. Por lo general mis manos y mis pies están suficientemente calientes.
8. Mi vida diaria está llena de cosas que me mantienen interesado.
9. Estoy tan capacitado para trabajar ahora como siempre lo he estado.
10. Casi siempre me parece que tengo un nudo en la garganta.
11. Una persona debiera tratar de comprender sus sueños, guiarse por ellos o tenerlos en cuenta como avisos.
12. Me gustan los cuentos detectivescos o de misterio.
13. Trabajo bajo una tensión muy grande.
14. Tengo diarrea una vez al mes o más frecuentemente.
15. De vez en cuando pienso en cosas demasiado malas para hablar de ellas.
16. Estoy seguro de que la vida es cruel conmigo.
17. Mi padre fue un buen hombre.
18. Muy raras veces sufro de estreñimiento.
19. Cuando acepto un nuevo empleo me gusta que me indiquen a quién debo halagar.
20. Mi vida sexual es satisfactoria.
21. A veces he sentido un intenso deseo de abandonar mi hogar.
22. A veces me dan ataques de risa o de llanto que no puedo controlar.
23. Sufro de ataques de náusea y de vómito.
24. Nadie parece comprenderme.
25. Me gustaría ser cantante.
26. Creo que es mucho mejor quedarme callado cuando estoy en dificultades.
27. Los espíritus malos se posesionan de mí a veces.
28. Cuando alguien me hace un mal sienta que debiera pagarle con la misma moneda, si es que puedo, como cuestión de principio.
29. Padezco de acidez estomacal varias veces a la semana.
30. A veces siento deseos de maldecir.
31. Me dan pesadillas con mucha frecuencia.
32. Encuentro difícil concentrarme en una tarea o trabajo.
33. He tenido experiencias muy peculiares y extrañas.
34. Tengo toda la mayor parte del tiempo.
35. Si la gente no la hubiera cogido conmigo yo hubiera tenido mucho más éxito.
36. Raras veces me preocupo por mi salud.
37. Nunca me he visto en dificultades a causa de mi conducta sexual.
38. Por un tiempo, cuando era más joven, participé en pequeños robos.
39. A veces siento deseos de destruir cosas.
40. La mayor parte del tiempo preferiría soñar despierto antes que hacer cualquier otra cosa.
41. He tenido períodos de días, semanas o meses que no podía ocuparme de nada porque no tenía voluntad para hacerlo.

42. A mi familia no le gusta el trabajo que he escogido (o el trabajo que pienso escoger para el resto de mi vida).
43. Mi sueño es irregular e intranquilo.
44. La mayor parte del tiempo parece dolerme toda la cabeza.
45. No siempre digo la verdad.
46. Mi habilidad para formar juicios nunca había estado mejor que ahora.
47. Una vez a la semana o más a menudo, me siento repentinamente caliente en todo el cuerpo, sin causa aparente.
48. Cuando estoy con gente me molesta el oír cosas muy extrañas.
49. Sería mejor si casi todas las leyes fueran descartadas.
50. Mi alma a veces abandona mi cuerpo.
51. Me encuentro tan saludable como la mayor parte de mis amigos.
52. Prefiero hacerme el desentendido con amigos de la escuela, o con personas conocidas a quienes no he visto hace mucho tiempo, a menos que ellos me hablen primero.
53. Un sacerdote puede curar enfermedades rezando y poniendo sus manos sobre la cabeza de usted.
54. Le agrado a la mayor parte de la gente que me conoce.
55. Casi nunca he sentido dolores sobre el corazón o en el pecho.
56. Cuando muchacho(a) me suspendieron de la escuela una o más veces por hacer travesuras.
57. Soy una persona sociable.
58. Todo está ocurriendo tal como los profetas de la Biblia lo predijeron.
59. Con frecuencia he tenido que recibir órdenes de alguien que no sabía tanto como yo.
60. No leo todos los editoriales del periódico diariamente.
61. No he vivido la vida con rectitud.
62. Con frecuencia siento como un ardor, punzadas, hormigueo o adormecimiento en algunas partes del cuerpo.
63. No he tenido dificultad en comenzar o detener el acto de defecación.
64. Algunas veces persisto en una cosa hasta que los otros pierden la paciencia conmigo.
65. Yo quise a mi padre.
66. Veo cosas, animales o gente a mi alrededor que otros no ven.
67. Quisiera poder ser tan feliz como otras personas parecen serlo.
68. Muy raras veces siento dolor en la nuca.
69. Me siento fuertemente atraído por personas de mi propio sexo.
70. Me gustaba jugar a las prendas.
71. Creo que mucha gente exagera sus desdichas para que se conduelan de ellos y les ayuden.
72. Sufro de malestares en la boca del estómago varias veces a la semana o con más frecuencia.
73. Soy una persona importante.
74. A menudo he deseado ser mujer. (O si Ud. es mujer) Nunca me ha pesado ser mujer.
75. Algunas veces me enoja.
76. La mayor parte del tiempo me siento triste.
77. Me gusta leer novelas de amor.
78. Me gusta la poesía.
79. Mis sentimientos no son heridos con facilidad.
80. De vez en cuando mortifico a los animales.
81. Creo que me gustaría trabajar como guardabosque.
82. Soy vencido fácilmente en una discusión.

83. Cualquier persona capacitada y dispuesta a trabajar fuerte tiene buenas posibilidades de obtener éxito.
84. En estos días me es difícil no perder la esperanza de llegar a ser alguien.
85. Algunas veces me siento tan atraído por artículos personales de otros, como calzado, guantes, etc., que quiero tocarlos o robarlos aunque no haga uso de ellos.
86. Decididamente no tengo confianza en mí mismo.
87. Me gustaría ser florista.
88. Generalmente siento que la vida vale la pena.
89. Se necesita discutir mucho para convencer a la mayor parte de la gente de la verdad.
90. De vez en cuando dejo para mañana lo que debiera hacer hoy.
91. No me molesta que se burlen de mí.
92. Me gustaría ser enfermero (o enfermera).
93. Creo que la mayoría de la gente mentiría para ir adelante.
94. Hago muchas cosas de las que me arrepiento más tarde (me arrepiento de más cosas o con más frecuencia que otras personas).
95. Voy a la iglesia casi todas las semanas.
96. Tengo muy pocos disgustos con miembros de mi familia.
97. A veces siento un fuerte impulso de hacer algo dañino o escandaloso.
98. Creo en la segunda venida de Cristo.
99. Me gusta ir a fiestas y a otras reuniones donde haya mucha alegría y ruido.
100. He encontrado problemas tan llenos de posibilidades que me ha sido imposible llegar a una decisión.
101. Creo que la mujer debe tener tanta libertad sexual como el hombre.
102. Mis luchas más difíciles son conmigo mismo.
103. Tengo poca o ninguna dificultad con espasmos o contracciones musculares.
104. No parece importarme lo que me pase.
105. Algunas veces, cuando no me siento bien, estoy malhumorado.
106. Muchas veces me siento como si hubiera hecho algo malo o diabólico.
107. Casi siempre soy feliz.
108. Parece que mi cabeza o mi nariz están congestionadas la mayor parte del tiempo.
109. Algunas personas son tan dominantes que siento el deseo de hacer lo contrario de lo que me piden, aunque sepa que tienen razón.
110. Alguien me tiene mala voluntad.
111. Nunca he hecho algo peligroso sólo por el gusto de hacerlo.
112. Con frecuencia siento la necesidad de luchar por lo que creo que es justo.
113. Creo que la ley debe hacerse cumplir.
114. A menudo siento como si tuviera una banda apretándome la cabeza.
115. Creo en otra vida después de ésta.
116. Disfruto más de una carrera o de un juego cuando apuesto.
117. La mayoría de la gente es honrada principalmente por temor a ser descubierta.
118. En la escuela me llevaron ante el director algunas veces por hacer travesuras.
119. Mi manera de hablar es como ha sido siempre (ni más ligero, ni más despacio, ni balbuciente; ni ronca).
120. Mis modales en la mesa no son tan correctos en casa como cuando salgo a comer fuera en compañía de otros.
121. Creo que están conspirando contra mí.
122. Me parece que soy tan capacitado e inteligente como la mayor parte de los que me rodean.

123. Creo que me están siguiendo.
124. La mayor parte de la gente se vale de medios algo injustos para obtener beneficios o ventajas antes que perderlos.
125. Sufro mucho de trastornos estomacales.
126. Me gustan las artes dramáticas.
127. Yo sé quién es el responsable de la mayoría de mis problemas.
128. El ver sangre no me asusta ni me enferma.
129. A menudo no puedo comprender por qué he estado tan irritable y malhumorado.
130. Nunca he vomitado o escupido sangre.
131. No me preocupa contraer enfermedades.
132. Me gusta recoger flores o cultivar plantas decorativas.
133. Nunca me he entregado a prácticas sexuales fuera de lo común.
134. A veces los pensamientos pasan por mi mente con mayor rapidez que lo que puedo expresarlos en palabras.
135. Si pudiera entrar a un cine sin pagar y estuviera seguro de no ser visto, probablemente lo haría.
136. Generalmente pienso qué segunda intención pueda tener otra persona cuando me hace un favor.
137. Creo que mi vida de hogar es tan agradable como la de la mayor parte de la gente que conozco.
138. La crítica o el regaño me hiere profundamente.
139. Algunas veces siento el impulso de herirme o de herir a otros.
140. Me gusta cocinar.
141. Mi conducta está controlada mayormente por las costumbres de los que me rodean.
142. Decididamente a veces siento que no sirvo para nada.
143. Cuando niño pertenecía a un grupo o pandilla que trataba de mantenerse unido a toda prueba.
144. Me gustaría ser soldado.
145. A veces siento el deseo de empezar una pelea a puñetazos con alguien.
146. Me siento impulsado hacia la vida errante y nunca me siento feliz a menos que esté viajando de un lado a otro.
147. Muchas veces he perdido una oportunidad porque no he podido decidirme a tiempo.
148. Me impacienta que me pidan consejo o que me interrumpan cuando estoy trabajando en algo importante.
149. Acostumbraba llevar un diario de mi vida.
150. Prefiero ganar a perder en un juego.
151. Alguien ha estado tratando de envenenarme.
152. Casi todas las noches puedo dormirme sin tener pensamientos o ideas que me preocupen.
153. Durante los últimos años he gozado de salud la mayor parte del tiempo.
154. Nunca he tenido un ataque o convulsiones.
155. No estoy perdiendo ni ganando peso.
156. He tenido épocas durante las cuales he hecho cosas que luego no he recordado haber hecho.
157. Creo que frecuentemente he sido castigado sin motivo.
158. Lloro con facilidad.
159. No puedo entender lo que leo tan bien como lo hacía antes.
160. Nunca me he sentido mejor que ahora.
161. A veces siento adolorida la parte superior de la cabeza.
162. Me mortifica que una persona me tome el pelo tan hábilmente que tenga que admitir que me engañaron.
163. No me canso con facilidad.
164. Me gusta leer y estudiar acerca de las cosas en que estoy trabajando.

165. Me gusta conocer gente de importancia porque eso me hace sentir importante.
166. Siento miedo cuando miro hacia abajo desde un lugar alto.
167. No me sentiría nervioso si algún familiar mío tuviera dificultades con la justicia.
168. Mi mente no está muy bien.
169. No tengo miedo de manejar dinero.
170. No me preocupa lo que otros piensen de mí.
171. Me siento incómodo cuando tengo que hacer una payasada en una reunión aun cuando otros están haciendo lo mismo.
172. Frecuentemente tengo que esforzarme para no demostrar que soy tímido.
173. Me gustaba la escuela.
174. Nunca me he desmayado.
175. Rara vez o nunca he tenido mareos.
176. No le tengo mucho miedo a las serpientes.
177. Mi madre fue una buena mujer.
178. Mi memoria parece ser buena.
179. Me preocupan las cuestiones sexuales.
180. Encuentro difícil entablar conversación con alguien que conozco por primera vez.
181. Cuando me siento aburrido me gusta provocar algo emocionante.
182. Tengo miedo de perder el juicio.
183. Estoy en contra de dar dinero a los mendigos.
184. Frecuentemente oigo voces sin saber de donde vienen.
185. Aparentemente oigo tan bien como la mayoría de las personas.
186. Con frecuencia noto que mis manos tiemblan cuando trato de hacer algo.
187. Nunca se me han puesto las manos torpes o poco hábiles.
188. Puedo leer por un largo rato sin que se me cansen los ojos.
189. Siento debilidad general la mayor parte del tiempo.
190. Muy pocas veces me duele la cabeza.
191. Algunas veces, cuando estoy avergonzado, empiezo a sudar, lo que me molesta muchísimo.
192. No he tenido dificultad en mantener el equilibrio cuando camino.
193. No me dan ataques de alergia o asma.
194. He tenido ataques durante los cuales no podía controlar mis movimientos o el habla pero me daba cuenta de lo que ocurría a mi alrededor.
195. No me agradan todas las personas que conozco.
196. Me gusta visitar lugares donde nunca he estado.
197. Alguien ha estado tratando de robarme.
198. Muy pocas veces sueño despierto.
199. Se debe enseñar a los niños la información básica sobre la vida sexual.
200. Hay personas que quieren apoderarse de mis pensamientos o ideas.
201. Desearía no ser tan tímido.
202. Creo que estoy condenado o que no tengo salvación.
203. Si yo fuera periodista me gustaría mucho escribir noticias de teatro.
204. Me gustaría ser periodista.
205. A veces me ha sido imposible evitar el robar o llevarme algo de una tienda.
206. Soy muy religioso (más que la mayoría de la gente).
207. Me gustan distintas clases de juegos y diversiones.
208. Me gusta coquetear.
209. Creo que mis pecados son imperdonables.
210. Todo me sabe igual.

211. Puedo dormir de día pero no de noche.
212. Mi familia me trata más como niño que como adulto.
213. Cuando camino tengo mucho cuidado de no pisar las líneas de las aceras.
214. Nunca he tenido erupciones en la piel que me hayan preocupado.
215. He bebido alcohol con exceso.
216. Hay muy poco compañerismo y cariño en mi familia en comparación con otros hogares.
217. Frecuentemente me encuentro preocupado por algo.
218. No me molesta mucho el ver sufrir a los animales.
219. Creo que me gustaría el trabajo de contratista de obras.
220. Yo quise a mi madre.
221. Me gusta la ciencia.
222. No encuentro difícil el pedir ayuda a mis amigos aun cuando no pueda devolverles el favor.
223. Me gusta mucho cazar.
224. Con frecuencia mis padres se han opuesto a la clase de gente con quien acostumbraba salir.
225. A veces murmuro o chismeo un poco de la gente.
226. Algunos de mis familiares tienen hábitos que me molestan y perturban mucho.
227. Me han dicho que camino dormido.
228. A veces creo que puedo tomar decisiones con extraordinaria facilidad.
229. Me gustaría pertenecer a varios clubes o asociaciones.
230. Raras veces noto los latidos de mi corazón, y muy pocas veces me siento corto de respiración.
231. Me gusta hablar sobre temas sexuales.
232. He sido educado en un modo de vida basado en el deber, el cual he seguido desde entonces con sumo cuidado.
233. Algunas veces he sido un obstáculo a personas que querían hacer algo, no porque eso fuera de mucha importancia, sino por cuestión de principio.
234. Me molesto con facilidad, pero se me pasa pronto.
235. He sido bastante independiente y libre de la disciplina familiar.
236. Me preocupo mucho.
237. Casi todos mis parientes congenian conmigo.
238. Tengo períodos de tanta intranquilidad que no puedo permanecer sentado en una silla por mucho tiempo.
239. He sufrido un desengaño amoroso.
240. Nunca me preocupo por mi aspecto.
241. Sueño frecuentemente acerca de cosas que es mejor mantenerlas en secreto.
242. Creo que no soy más nervioso que la mayoría de las personas.
243. Sufro de pocos o ninguna clase de dolor.
244. Mi modo de hacer las cosas tiende a ser mal interpretado por otros.
245. Mis padres y familiares me encuentran más defectos de los que debieran.
246. Con frecuencia me salen manchas rojas en el cuello.
247. Tengo motivos para sentirme celoso de uno o más miembros de mi familia.
248. Algunas veces sin razón alguna o aun cuando las cosas no me están saliendo bien me siento muy alegre, "como si viviera en las nubes".
249. Creo que existe el diablo y el infierno.
250. No culpo a nadie de tratar de apoderarse de todo lo que pueda en este mundo.
251. He tenido trances en los cuales mis actividades quedaron interrumpidas y no me daba cuenta de lo que ocurría a mi alrededor.
252. A nadie le importa mucho lo que le suceda a usted.
253. Puedo ser amistoso con personas que hacen cosas que considero incorrectas.

254. Me gusta estar en un grupo en el que se den bromas los unos a los otros.
255. En las elecciones algunas veces voto por candidatos acerca de quienes conozco muy poco.
256. La única parte interesante del periódico es la página cómica.
257. Por lo general espero tener éxito en las cosas que hago.
258. Creo que hay un Dios.
259. Me resulta difícil el empezar a hacer cualquier cosa.
260. En la escuela fui lento en aprender.
261. Si fuera artista me gustaría pintar flores.
262. No me molesta el no ser mejor parecido.
263. Sudo con facilidad aun en días fríos.
264. Tengo entera confianza en mí mismo.
265. Es más seguro no confiar en nadie.
266. Una vez a la semana o más frecuentemente me pongo muy excitado.
267. Cuando estoy en un grupo de gente tengo dificultad pensando las cosas apropiadas de que hablar.
268. Cuando me siento abatido, algo emocionante me saca casi siempre de ese estado.
269. Con facilidad puedo infundirle miedo a otros y a veces lo hago por diversión.
270. Cuando salgo de casa no me preocupo de si las puertas y ventanas están bien cerradas.
271. No culpo a la persona que se aproveche de alguien que se expone a que le ocurra tal cosa.
272. A veces estoy lleno de energía.
273. Tengo adormecidas una o varias partes de la piel.
274. Mi vista está tan buena ahora como lo ha estado por años.
275. Alguien controla mi mente.
276. Me gustan los niños.
277. A veces me ha divertido tanto la astucia de un pícaro, que he deseado que se salga con la suya.
278. Con frecuencia me ha parecido que gente extraña me estaba mirando con ojos críticos.
279. Todos los días tomo una cantidad extraordinaria de agua.
280. La mayoría de la gente se hace de amigos por conveniencia propia.
281. Casi nunca noto que me zumban o chillan los oídos.
282. De vez en cuando siento odio hacia miembros de mi familia a los que usualmente quiero.
283. Si fuera reportero me gustaría mucho escribir noticias deportivas.
284. Estoy seguro de que la gente habla de mí.
285. A veces me río de chistes sucios.
286. Nunca estoy tan contento como cuando estoy solo.
287. Tengo pocos temores en comparación con mis amigos.
288. Sufro de ataques de náusea y vómitos.
289. Siempre me disgusto con la ley cuando se pone en libertad a un criminal debido a los argumentos de un abogado astuto.
290. Trabajo bajo una tensión muy grande.
291. Una o más veces en mi vida he sentido que alguien me hacía hacer cosas hipnotizándome.
292. Por lo general no le hablo a la gente hasta que ellos no me hablan a mí.
293. Alguien ha tratado de influir en mi mente.
294. Nunca he tenido tropiezos con la ley.
295. A mí me gustaba el cuento "Caperucita Roja".
296. Tengo épocas en las que me siento muy alegre sin que exista una razón especial.

297. Quisiera no ser perturbado por pensamientos sexuales.
298. Si varias personas se hallan en apuros, lo mejor que pueden hacer es ponerse de acuerdo sobre lo que van a decir y mantenerse firmes en esto.
299. Creo que siento más intensamente que la mayoría de las personas.
300. Nunca en mi vida me ha gustado jugar con muñecas.
301. Vivo la vida en tensión la mayor parte del tiempo.
302. Nunca me he visto en dificultades a causa de mi conducta sexual.
303. Soy tan sensible acerca de algunos asuntos que ni siquiera puedo hablar de ellos.
304. En la escuela me era muy difícil hablar frente a la clase.
305. Aun cuando esté acompañado me siento solo la mayor parte del tiempo.
306. Recibo toda la simpatía que debo recibir.
307. No participo en algunos juegos porque no los sé jugar bien.
308. A veces he sentido un intenso deseo de abandonar mi hogar.
309. Creo que hago amistades tan fácilmente como los demás.
310. Mi vida sexual es satisfactoria.
311. Por un tiempo, cuando era más joven, participé en pequeños robos.
312. No me gusta tener gente alrededor.
313. El hombre que provoca la tentación dejando propiedad de valor sin protección, es tan culpable del robo como el ladrón mismo.
314. De vez en cuando pienso en cosas demasiado malas para hablar de ellas.
315. Estoy seguro que la vida es cruel conmigo.
316. Creo que casi todo el mundo mentiría para evitarse problemas.
317. Soy más sensible que la mayoría de la gente.
318. Mi vida diaria está llena de cosas que me mantienen interesado.
319. A la mayor parte de la gente le disgusta ayudar a los demás, aunque no lo diga.
320. Muchos de mis sueños son acerca de asuntos sexuales.
321. Me ruborizo fácilmente.
322. El dinero y los negocios me preocupan.
323. He tenido experiencias muy peculiares y extrañas.
324. Nunca he estado enamorado de nadie.
325. Ciertas cosas que han hecho algunos de mis familiares me han asustado.
326. A veces me dan accesos de risa o de llanto que no puedo controlar.
327. Mi madre o mi padre frecuentemente me hacían obedecer, aun cuando yo creía que no tenía razón.
328. Encuentro difícil concentrarme en una tarea o trabajo.
329. Casi nunca sueño.
330. Nunca he estado paralizado o he tenido una rara debilidad en alguno de mis músculos.
331. Si la gente no la hubiera cogido conmigo yo hubiera tenido mucho más éxito.
332. Algunas veces pierdo o me cambia la voz, aunque no esté resfriado.
333. Nadie parece comprenderme.
334. A veces percibo olores raros.
335. No me puedo concentrar en una sola cosa.
336. Pierdo fácilmente la paciencia con la gente.
337. Siento ansiedad por algo o por alguien casi todo el tiempo.
338. Sin duda he tenido más cosas de que preocuparme de las que me corresponden.

339. La mayor parte del tiempo desearía estar muerto.
340. Algunas veces me siento tan excitado que no puedo dormirme fácilmente.
341. A veces oigo tan bien que me molesta.
342. Se me olvida muy pronto lo que la gente me dice.
343. Generalmente tengo que detenerme a pensar antes de hacer algo, aunque sea un asunto sin importancia.
344. Con frecuencia cruzo la calle para evitar encontrarme con alguien que veo venir.
345. Muchas veces siento como si las cosas no fueran reales.
346. Tengo la costumbre de contar cosas sin importancia como bombillas eléctricas en anuncios luminosos, etc.
347. No tengo enemigos que realmente quieran hacerme daño.
348. Generalmente no me fío de las personas que son un poco más amistosas de lo que yo esperaba.
349. Tengo pensamientos extraños y peculiares.
350. Oigo cosas extrañas cuando estoy solo.
351. Me pongo ansioso y turbado cuando tengo que salir de casa para hacer un corto viaje.
352. He tenido miedo a cosas y a personas que sabía que no me podían hacer daño.
353. No temo entrar solo a un salón donde hay gente reunida hablando.
354. Tengo miedo de usar un cuchillo o cualquier otra cosa muy afilada o puntiaguda.
355. Algunas veces me gusta herir a las personas que quiero.
356. Tengo más dificultad para concentrarme que la que parece que tienen los demás.
357. Varias veces he dejado de hacer algo porque he dudado de mi habilidad.
358. Malas palabras, a menudo palabras horribles, vienen a mi mente, y se me hace imposible librarme de ellas.

359. Algunas veces me vienen a la mente pensamientos sin importancia que me molestan por días.
360. Casi todos los días sucede algo que me asusta.
361. Me inclino a tomar las cosas muy en serio.
362. Soy más sensible que la mayoría de la gente.
363. A veces he sentido placer cuando un ser querido me ha lastimado.
364. La gente dice cosas insultantes y vulgares acerca de mí.
365. Me siento incómodo cuando estoy bajo techo.
366. Aun cuando esté acompañado, me siento solo la mayor parte del tiempo.

*PASE LA PAGINA SOLAMENTE
CUANDO SE LE INDIQUE*

367. No soy una persona demasiado consciente de sí misma.
368. Durante ciertos períodos mi mente parece trabajar más despacio que de costumbre.
369. En las reuniones sociales o fiestas es más probable que me sienta solo o con una sola persona en vez de unirme al grupo.
370. La gente me desilusiona con frecuencia.
371. Me gusta muchísimo ir a bailes.
372. Algunas veces he sentido que las dificultades se acumulaban de tal modo que no podía vencerlas.
373. Frecuentemente pienso: "quisiera volver a ser niño".
374. Si me dieran la oportunidad, podría hacer algunas cosas que serían de gran beneficio para la humanidad.
375. Frecuentemente he conocido personas a quienes se suponía expertas y que no eran mejores que yo.
376. Me siento un fracasado cuando oigo hablar del éxito de alguien a quien conozco bien.
377. Si me dieran la oportunidad sería un buen líder.
378. Me avergüenzan los cuentos picantes.
379. Generalmente la gente exige más respeto para sus derechos que el que está dispuesta a permitirle a los demás.
380. Trato de recordar cuentos interesantes para contárselos a otras personas.
381. Me gusta apostar cuando se trata de poco dinero.
382. Me gustan las reuniones sociales por estar con gente.
383. Gozo con la excitación de una multitud.
384. Mis preocupaciones parece que desaparecen cuando estoy con un grupo de amigos animados.
385. Frecuentemente no me entero de los chismes y habladurías del grupo a que pertenezco.
386. Me es difícil el dejar a un lado la tarea que he emprendido aun cuando sea por poco tiempo.
387. No he tenido dificultad para empezar a orinar o retener mi orina.
388. A menudo he encontrado personas envidiosas de mis buenas ideas simplemente porque a ellas no se les ocurrieron antes.
389. Siempre que puedo evito encontrarme entre una multitud.
390. No me molesta el ser presentado a extraños.
391. Recuerdo haberme fingido enfermo para zafarme de algo.
392. Con frecuencia les hablo a los extraños en los trenes, autobuses, etc.
393. Me rindo fácilmente cuando las cosas van mal.
394. Me gusta que la gente conozca mi punto de vista sobre las cosas.
395. He tenido épocas cuando me sentía tan lleno de vigor que el sueño no me parecía necesario a ninguna hora.
396. No me sentiría desconcertado si tuviera que iniciar una discusión o dar una opinión acerca de algo que conozco bien ante un grupo de personas.
397. Me gustan las fiestas y las reuniones sociales.
398. Me acobardo ante las crisis, dificultades o problemas.
399. Puedo dejar de hacer algo que deseo hacer cuando otros creen que no vale la pena hacerlo.
400. No le temo al fuego.
401. No le temo al agua.
402. Frecuentemente tengo que consultar con la almohadantes de tomar decisiones.
403. Es una gran cosa vivir en esta época en que ocurren tantas cosas.
404. Frecuentemente la gente ha interpretado mal mis intenciones cuando trataba de corregirla y ayudarla.
405. No tengo dificultad al tragar.
406. A veces me he alejado de otra persona porque temía hacer o decir algo que pudiera lamentar después.
407. Por lo general soy tranquilo y no me altero fácilmente.

408. Puedo ocultar lo que siento en algunas cosas de manera tal que la gente puede hacerme daño sin que se den cuenta de ello.
409. A veces me he agotado por emprender demasiadas cosas.
410. Me gustaría mucho ganarle a un pícaro con sus propias armas.
411. La religión no me preocupa.
412. No temo ver al médico acerca de una enfermedad o lesión.
413. Merezco un severo castigo por mis pecados.
414. Tiendo a preocuparme tanto por los engaños que luego no puedo dejar de pensar en ellos.
415. Odio tener que trabajar de prisa.
416. Me molesta que alguien me observe cuando trabajo, aunque sepa que puedo hacerlo bien.
417. A menudo me siento tan molesto cuando alguien trata de adelantarse en una fila, que le llamo la atención.
418. A veces pienso que no sirvo para nada.
419. Cuando muchacho frecuentemente salía para la escuela pero no llegaba a ella.
420. He tenido experiencias religiosas extraordinarias.
421. Tengo uno o varios familiares que son muy nerviosos.
422. Me he sentido avergonzado por la clase de trabajo que alguien de mi familia ha hecho.
423. Me gusta o me ha gustado muchísimo pescar.
424. Siento hambre casi todo el tiempo.
425. Sueño frecuentemente.
426. A veces he tenido que ser rudo con personas groseras o inoportunas.
427. Tiendo a interesarme en diferentes distracciones en vez de concentrarme por largo tiempo en una de ellas.
428. Me gusta leer los editoriales de los periódicos.
429. Me agrada asistir a conferencias sobre temas serios.
430. Me atraen las personas del sexo opuesto.
431. Me preocupo mucho por posibles desgracias.
432. Tengo opiniones políticas bien definidas.
433. Acostumbraba tener compañeros imaginarios.
434. Me gustaría competir en carreras automovilísticas.
435. Generalmente preferiría trabajar con mujeres.
436. Estoy seguro de que sólo existe una religión verdadera.
437. No es malo tratar de evitar el cumplimiento de la ley siempre que ésta no se viole.
438. Hay ciertas personas que me disgustan tanto que me alegro interiormente cuando están pagando las consecuencias por algo que han hecho.
439. Me pone nervioso tener que esperar.
440. Cuando me siento muy feliz y activo, alguien que esté deprimido me desanima por completo.
441. Me gustan las mujeres altas.
442. He tenido períodos durante los cuales he perdido el sueño a causa de las preocupaciones.
443. Tiendo a dejar de hacer algo que deseo hacer cuando otros piensan que esa no es la manera correcta.
444. No trato de corregir a la gente que expresa opiniones ignorantes.
445. Me apasionaba lo emocionante cuando era joven (o en mi niñez).
446. Los policías son generalmente honrados.
447. Con frecuencia me esfuerzo para triunfar sobre alguien que me ha llevado la contraria.
448. Me molesta que la gente en las tiendas, tranvías, etc., me esté mirando.
449. No me gusta ver fumar a las mujeres.
450. Muy raramente me siento deprimido.

451. Cuando alguien dice cosas tontas o estúpidas acerca de algo que sé, trato de corregirlo.
452. Me gusta burlarme de la gente.
453. Cuando era niño nunca me interesó pertenecer a un grupo o pandilla.
454. Podría ser feliz viviendo completamente solo en una cabaña en el bosque o en las montañas.
455. Me han dicho con frecuencia que tengo mal genio.
456. Una persona no debiera ser castigada por violar una ley que considere injusta.
457. Creo que nadie debería nunca probar bebidas alcohólicas.
458. El hombre que más se ocupó de mí cuando era niño (como mi padre, padrastro, etc.) fue muy estricto conmigo.
459. Tengo uno o varios malos hábitos tan arraigados, que es inútil luchar contra ellos.
460. He bebido alcohol moderadamente (o nunca lo he usado).
461. Quisiera poder olvidarme de cosas que he dicho y que quizás hayan herido los sentimientos de otras personas.
462. Me siento incapaz de contarle a alguien todas mis cosas.
463. Me gustaba jugar "a la pata coja".
464. Nunca he tenido una visión.
465. Varias veces he cambiado de modo de pensar acerca de mi trabajo.
466. Excepto por orden del médico, nunca he tomado drogas o pastillas para dormir.
467. Con frecuencia memorizo números sin importancia (tales como los de las placas de automóviles, etc.).
468. Frecuentemente me siento apenado por ser tan malgenioso y gruñón.
469. El relámpago es uno de mis temores.
470. Me disgustan las cosas sexuales.
471. En la escuela mis calificaciones en conducta fueron generalmente malas.
472. Me fascina el fuego.
473. Me gusta tener a los demás intrigados sobre lo que voy a hacer.
474. No tengo que orinar con más frecuencia que los demás.
475. Cuando estoy en una situación difícil digo sólo aquella parte de la verdad que no me perjudique.
476. Soy un enviado especial de Dios.
477. Si me hallara en dificultades junto con varios amigos que fueran tan culpables como yo, preferiría echarme toda la culpa antes que descubrirlos.
478. Nunca me he puesto particularmente nervioso a causa de dificultades en que se haya visto envuelto algún miembro de mi familia.
479. Los únicos milagros que conozco son simplemente tretas que unas personas les hacen a otros.
480. Con frecuencia le tengo miedo a la obscuridad.
481. Me da miedo estar solo en la obscuridad.
482. Con frecuencia mis planes han parecido estar tan llenos de dificultades, que he tenido que abandonarlos.
483. Cristo realizó milagros tales como cambiar el agua en vino.
484. Tengo una o más faltas que son tan grandes que es mejor aceptarlas y tratar de controlarlas, antes que tratar de librarne de ellas.
485. Cuando un hombre está con una mujer generalmente está pensando cosas relacionadas con el sexo de ella.
486. Nunca he notado sangre en mi orina.
487. Muchas veces me he sentido muy mal al no haber sido comprendido cuando trataba de evitar que alguien cometiera un error.
488. Rezo varias veces a la semana.
489. Me compadezco de las personas que generalmente se aferran a sus penas y problemas.

490. Leo mi libro de oraciones (o la Biblia) varias veces a la semana.
491. No tolero a la gente que cree que sólo hay una religión verdadera.
492. Me produce terror la idea de un terremoto.
493. Prefiero el trabajo que requiere concentración a un trabajo que me permite ser descuidado.
494. Temo encontrarme en un lugar pequeño y cerrado.
495. Generalmente "le hablo claro" a la gente a quien estoy tratando de mejorar o corregir.
496. Nunca he visto las cosas dobles (esto es, nunca un objeto me ha parecido doble sin que me sea posible hacerlo aparecer como uno).
497. Me gustan los cuentos de aventuras.
498. Es bueno siempre ser franco.
499. Tengo que admitir que a veces me he preocupado sin motivo alguno por cosas que no valían la pena.
500. Rápidamente me vuelvo partidario absoluto de una buena idea.
501. Generalmente hago las cosas por mí mismo, en vez de buscar a alguien que me enseñe.
502. Le tengo terror a una tormenta.
503. Es raro que yo apruebe o desaprobe con energía las acciones de otros.
504. No trato de encubrir mi mala opinión o lástima que me inspira una persona a fin de que ésta no sepa mi modo de sentir.
505. Los caballos que no jalan debieran ser golpeados o pateados.
506. Soy una persona muy tensa.
507. Frecuentemente he trabajado bajo personas que parece que arreglan las cosas de tal modo, que ellas son las que reciben el reconocimiento de una buena labor, pero que sin embargo atribuyen los errores a otros.
508. Creo que mi olfato es tan bueno como el de los demás.
509. A veces me es difícil defender mis derechos por ser muy reservado.
510. La suciedad me espanta o me disgusta.
511. Vivo una vida de ensueños acerca de la cual no digo nada a nadie.
512. No me gusta bañarme.
513. Creo que Cervantes fue más grande que Napoleón.
514. Me gustan las mujeres hombrunas.
515. En mi hogar siempre hemos tenido cubiertas nuestras necesidades básicas (tales como alimentación, vestido, etc.).
516. Algunos de mis familiares se enojan muy fácilmente.
517. No puedo hacer nada bien.
518. A menudo me he sentido culpable porque he fingido mayor pesar del que realmente sentía.
519. Algo anda mal con mis órganos sexuales.
520. Generalmente defiendo con tenacidad mis propias opiniones.
521. Frecuentemente le pido consejo a la gente.
522. No le temo a las arañas.
523. Casi nunca me ruborizo.
524. No temo contraer una enfermedad o coger gérmenes de las perillas de las puertas.
525. Ciertos animales me ponen nervioso.
526. El porvenir me parece incierto.
527. Los miembros de mi familia y mis parientes más cercanos se llevan bastante bien.
528. No me ruborizo con mayor frecuencia que los demás.
529. Me gustaría usar ropa cara.
530. A menudo siento miedo de ruborizarme.
531. La gente puede hacerme cambiar de opinión muy fácilmente aun en cosas sobre las que creía estar ya decidido.

532. Puedo soportar tanto dolor como los demás.
533. No padezco de muchos eructos.
534. Varias veces he sido el último en darme por vencido al tratar de hacer algo.
535. Siento la boca seca casi todo el tiempo.
536. Me molesta que la gente me haga hacer las cosas de prisa.
537. Me gustaría cazar leones en África.
538. Creo que me gustaría el trabajo de modisto (o modista).
539. No le tengo miedo a los ratones.
540. Nunca he sufrido de parálisis facial.
541. Mi piel parece ser muy sensible al tacto.
542. Nunca he tenido deposiciones (excretas) negras, parecidas a la brea.
543. Varias veces por semana siento como si algo terrible fuera a suceder.
544. La mayor parte del tiempo me siento cansado.
545. Algunas veces sueño lo mismo una y otra vez.
546. Me gusta leer sobre historia.
547. El futuro es demasiado incierto para que una persona haga planes formales.
548. Nunca asisto a un espectáculo sobre temas sexuales, si es que puedo evitarlo.
549. Con frecuencia, aun cuando todo va bien, siento que nada me importa.
550. Me gusta reparar las cerraduras de la puerta.
551. Algunas veces estoy seguro de que los demás pueden decir lo que estoy pensando.
552. Me gusta leer sobre ciencia.
553. Tengo miedo de estar solo en un sitio amplio al descubierto.
554. Si fuera artista me gustaría dibujar niños.
555. Algunas veces me siento a punto de una crisis nerviosa.
556. Soy muy cuidadoso en mi manera de vestir.
557. Me gustaría ser secretario (o secretaria) privado(a).
558. Un gran número de personas son culpables de mala conducta sexual.
559. Con frecuencia he sentido miedo de noche.
560. Me molesta que se me olvide donde pongo las cosas.
561. Me gusta mucho montar a caballo.
562. La persona hacia quien sentía mayor afecto y admiración cuando era niño fue una mujer (madre, hermana, tía u otra mujer).
563. Me gustan más las historias de aventuras que las de amor.
564. No me enojo fácilmente.
565. Siento deseos de tirarme cuando estoy en un sitio alto.
566. Me gustan las escenas de amor de las películas.

INVENTARIO MULTIFASICO DE LA PERSONALIDAD, MMPI - Español

Stark R. Hathaway y J. Charnley McKinley

F
Femenino

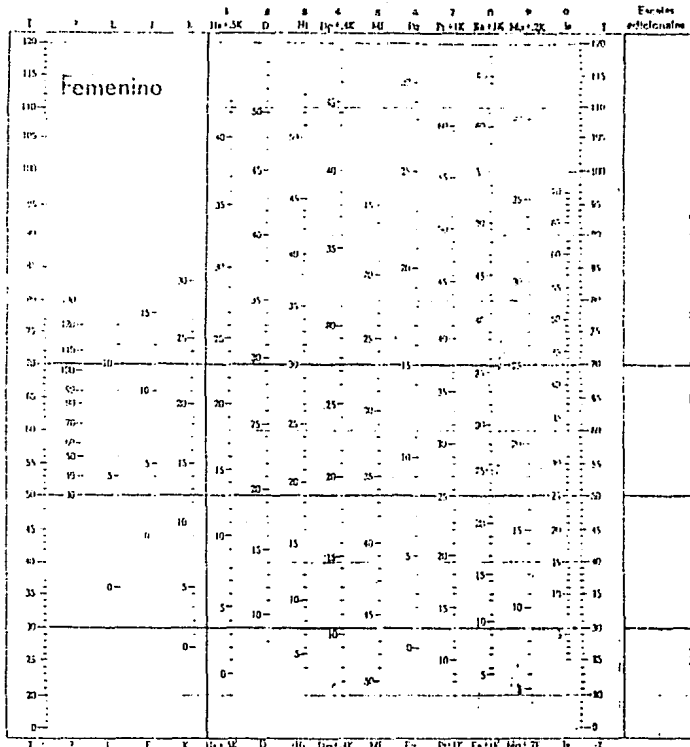
Nombre _____ (letra de molde)

Dirección _____

Ocupación _____ Fecha de aplicación _____

Años escolares o estudios cumplidos _____

Estado Civil _____ Edad _____ Referido por _____



Puntuación natural _____
 Agragar factor K _____
 Puntuación corregida _____

Transformación

R	1	4	3
30	15	12	6
70	15	12	6
70	14	11	5
27	11	11	5
26	12	10	5
25	13	10	5
24	12	10	5
21	12	9	5
22	11	9	4
21	11	8	4
20	10	8	4
19	10	8	4
18	9	7	4
17	9	7	3
16	8	6	3
15	8	6	3
14	7	6	3
13	7	5	3
12	6	5	2
11	6	4	2
10	5	4	2
9	5	4	2
8	4	3	2
7	4	3	1
6	3	2	1
5	3	2	1
4	2	1	1
3	2	1	1
2	1	1	0
1	1	1	0
0	0	0	0

NOTAS

Tamaño _____ Fecha _____





INVENTARIO MULTIFASICO DE LA PERSONALIDAD, MMPI - Español

Stärke R. Hathaway y J. Charnley McKinley

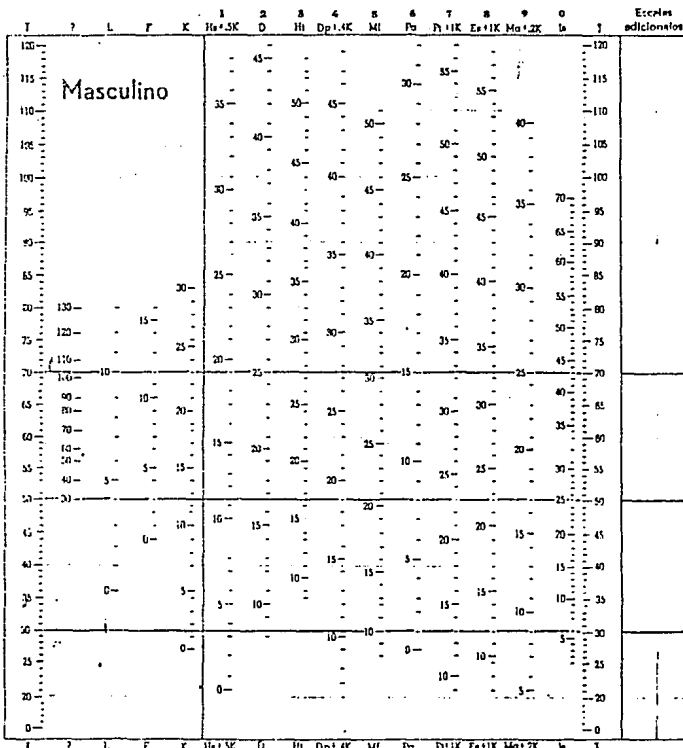
Nombre _____ (letra de nombre)

Dirección _____

Ocupación _____ Fecha de aplicación _____

Años escolares o estudios cumplidos _____

Estado Civil _____ Edad _____ Referido por _____



Fraciones K

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

NOTAS

Puntuación natural _____
 Agregar factor K _____
 Puntuación corregida _____



D.R. © sobre su creación por la
 UNIVERSIDAD
 EL MANUAL MODERNO, S.A. de C.V.

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

Firma _____ Fecha _____

