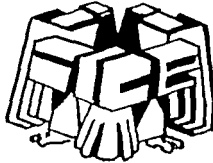


~~315625~~
315625

**INSTITUTO UNIVERSITARIO DE
CIENCIAS DE LA EDUCACION**

**ESCUELA DE PSICOLOGIA
INCORPORADO A LA U.N.A.M.**

1a
2a



**METODOLOGIA Y PROCESO
PARA LA CONSTRUCCION DE UN
INSTRUMENTO PSICOMETRICO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A
NANCY GARCIA SEGURA

ASESORES DE TESIS: LIC. MA. ELIZABETH RAMIREZ LOPEZ
ING. AGUSTIN SOLIS SANCHEZ

MEXICO, D. F.

OCTUBRE, 1994

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

A MIS PADRES:

**CON PROFUNDO AMOR Y AGRADECIMIENTO A TODO SU APOYO
Y COMPRESION PARA AYUDARME A SER LO QUE SOY Y A
ALCANZAR MIS MAS GRANDES SUEÑOS.**

**A TODAS LAS PERSONAS QUE CON SU AMISTAD Y AFECTO
ILUMINAN Y ENRIQUECEN MI VIDA.**

A LA UNIVERIDAD SALESIANA:

**POR HABERME BRINDADO LA OPORTUNIDAD DE FORMAR
PARTE DE SU COMUNIDAD ENCONTRANDO EN ELLA
DURANTE MI FORMACION PROFESIONAL, UNA CORDIAL
FAMILIA DE TRABAJO, E INOLVIDABLES EXPERIENCIAS.**

INDICE

	Pag.
Introducción	1
Justificación	4
CAPITULO I PSICOLOGIA Y MEDICION	6
CAPITULO II PSICOMETRIA	10
Antecedentes Históricos	10
-Medición en el siglo XX	15
Psicometría y Selección	19
-Diferencias individuales	21
-Finalidad e importancia de los tests de selección	22
Test Psicológico	23
-Características que debe reunir un test	23
-Tamaño del test	25
-Duración del test	26
-Clasificación de los tests	26
-Clasificación del tipo de ítem	31
CAPITULO III CONFIABILIDAD Y VALIDEZ	33
Confiabilidad	33
-Factores que influyen en la Confiabilidad	41
Validez	47
Análisis de ítems	55
CAPITULO IV MEDICION DE ACTITUDES	58
Métodos para la medición de actitudes	61
Medición de actitud-Optima Ejecución Laboral	67
CAPITULO V CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO (METODOLOGIA)	71
Elaboración del banco de ítems	71
-Análisis de la información	75
Pilotaje	81

	Pag.
Análisis estadístico	82
-Confiabilidad	83
-Validez	84
-Análisis de ítems	90
CAPITULO VI ANALISIS DE RESULTADOS	92
Construcción final del instrumento	93
Parámetros de calificación del instrumento	96
CAPITULO VII CONCLUSIONES	97
Limitaciones	100
Recomendaciones	101
ANEXOS	102
BIBLIOGRAFIA	103

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

La historia de las mediciones psicológicas realizadas durante el siglo actual ha sido, en gran parte, la historia de la invención de instrumentos y procedimientos para poner de manifiesto de manera estandarizada y en condiciones uniformes las conductas que sirven de indicadores de los atributos a medir.

Uno de los problemas a los cuales se enfrenta el psicólogo es el determinar la Validez y la Confiabilidad de los instrumentos que utiliza para la medición de la conducta humana, lo cual limita la aplicación de estos.

En tales circunstancias es importante que la elaboración, el empleo y la interpretación de los instrumentos sean bien entendidos por los psicólogos, para quienes son las herramientas diarias en su profesión.

Se hace notar que al hablar de Test Psicológico se está refiriendo a los criterios que el psicólogo, el psicómetra y el constructor de instrumentos de medición han de tener presentes para juzgar y determinar si el o los instrumentos que va a utilizar para

sus fines específicos, son apropiados para la situación particular; para esto, se dedicarán algunos de esos criterios, los cuales deben ser tomados en cuenta cuando se seleccione un test y se desee ser rigurosamente estricto, desde cualquier punto de vista, incluyendo el aspecto ético profesional.

En la práctica diaria, se ha podido observar lo inadecuado de las elecciones que a menudo hacen algunos psicólogos cuando se les plantea una situación específica para la cual tienen que dar resultados válidos y confiables. Frecuentemente se seleccionan instrumentos impropios para solucionar un problema dado, sea individual o de grupo; entonces, una de las principales consideraciones de quien utiliza los instrumentos psicológicos es que debe llevar en mente la elección de aquel o aquellos que reúnan los requisitos para el propósito que se persigue; esto es, la función de un test psicológico es proporcionar la mayor y mejor información acerca de un problema específico.

Por tal motivo se presenta de manera clara y sencilla la metodología y el proceso para la construcción de un instrumento psicológico, ejemplificando además los pasos a seguir para su elaboración.

Los fundamentos teóricos sobre Medición en Psicología se establecen en el capítulo I, el entorno de la Psicometría se enuncia en el capítulo II, las diferentes Técnicas de Validación y Confiabilidad de un instrumento se tratan en el capítulo III, así como los Métodos para la Medición de Actitudes se mencionan en el capítulo IV. La elaboración, así como la obtención de Confiabilidad y Validez del instrumento se exponen en el capítulo V: el capítulo VI incluye el Análisis de Resultados y la conformación final del instrumento así como Parámetro de Calificación, y por último en el capítulo VI se llega a las Conclusiones, Limitaciones y Recomendaciones.

J U S T I F I C A C I O N

La creciente demanda de personal cada vez más capacitado para las labores a desempeñar dentro de una institución paraestatal, en cada una de sus categorías y puestos de trabajo, exige que en el proceso de selección se tenga la posibilidad de identificar de la manera más acertada posible, a aquellos aspirantes que posean los elementos conductuales y psicológicos para un mejor desempeño laboral.

En el actual modelo de selección de personal de nuevo ingreso en una empresa paraestatal en México, expresamente en su fase II, concerniente a la evaluación específica de Habilidades por puestos, el rubro para la Optima Ejecución Laboral, se encuentra sin instrumento de evaluación, y por ende sin parámetro de calificación, es decir, sin un método que permita ofrecer en términos cuantitativos lo que se pretende medir. Razón por la cual se plantea la necesidad de elaborar y validar un instrumento que permita detectar esos índices o características en el actuar laboral de los aspirantes, con el fin de efectuar una mejor selección y de ser posible pronosticar una adecuada ejecución laboral del personal en sus funciones de trabajo una vez que haya ingresado a la empresa.

Se pretende que dicho instrumento de evaluación psicológica sea Válido y Confiable a nivel nacional en el área de selección de personal en la empresa paraestatal en la cual y para la cual fue construido; considerándose además aplicable sólo a las categorías y puestos del grupo II mismas que se conforman de acuerdo a las siguientes características:

- 44 categorías con requisito académico de secundaria y actividades a nivel administrativo.

Ejemplo:

Oficial de puericultura

Técnico polivalente

Auxiliar de Enfermera General

Asistente Médica, etc.

C A P I T U L O 1

PSICOLOGIA Y MEDICION

La psicología científica observa el comportamiento del organismo humano (la respuesta que ofrece éste a las distintas situaciones específicas) y luego organiza ese cúmulo de información mediante la clasificación de los datos. Para poder explicar, entender, controlar y predecir el comportamiento humano, el psicólogo tiene que dar un orden lógico a los datos obtenidos para lo cual recurre a clasificar esa información. Utiliza dos formas de clasificación, la cualitativa y la cuantitativa.

El estatus que una disciplina alcanza como ciencia está determinado en gran medida por el grado en el cual utiliza las matemáticas en la recolección, análisis, e interpretación de los datos que se acumulen mediante la investigación científica. Es por tal una meta de la disciplina psicológica el lograr efectuar en la mayor parte de sus áreas, las clasificaciones cuantitativamente.

La medición es permisible sólo si existe cierto grado de isomorfismo entre los sistemas y sus estructuras, es decir entre el sistema numérico y el sistema y estructura del objeto que se está midiendo. Las operaciones que se permiten hacer en un grupo de resultados o de puntuaciones específicas, o de observaciones, depende

del nivel de medición que se haya realizado. Existen cuatro niveles o escalas de medición:

- a) Escala nominal: Es el nivel más elemental, existe cuando se utilizan números u otros símbolos simplemente para clasificar un objeto, persona, o característica en grupos.
- b) Escala de orden: Se da cuando los objetos o las observaciones agrupadas en una categoría dada de una escala no sólo sean diferentes a las observaciones u objetos clasificados en otra categoría de la misma escala, sino que además guarden algún tipo de relación entre sí.
- c) Escala de intervalos: Cuando una escala tiene todas las propiedades de la escala de rango y además la distancia entre cualquiera de dos números de esa escala es de un tamaño conocido.

En esta escala se usa un punto cero artificial (arbitrario) y el tamaño de los intervalos es estándar. Las diferencias entre un intervalo y otro se puede someter a las operaciones de la aritmética: sumar, restar, dividir, etc.

- d) Escala de razón: Posee todas las propiedades características de la escala de intervalo y además tiene un punto cero real o verdadero en su origen, se llega al nivel de medición más alto y preciso.

La medición en psicología incluye la asignación de números o símbolos a las observaciones que se tienen de la conducta de los

seres humanos. Además, implica el desarrollo de tests o de instrumentos que permitan medir con precisión y validez la conducta que es objeto de estudio del psicólogo en un momento dado. En esencia, la medición psicológica es un proceso por medio del cual se compara el rendimiento de un individuo con el de un grupo de referencia que ha tomado el mismo test o que ha sido medido con el mismo instrumento con que se midió al individuo. Dado que en la psicología no se puede alcanzar el nivel de escala de razón, en la mayoría de los instrumentos que desarrolla el psicólogo se utiliza la ejecución del grupo de referencia como punto de partida para establecer las comparaciones. Los resultados que se obtienen entonces en la medición psicológica no indican qué cantidad de un rasgo tiene un sujeto, sino más bien lo sitúan respecto a ese rasgo comparándolo con el grupo normativo.

La definición de test psicológico según Anastasi Anne (1968) psicóloga norteamericana, es la de "medida objetiva y normalizada de una muestra de comportamiento", la función básica de todo test psicológico es medir las diferencias que existen entre los individuos, o entre las reacciones que da un mismo individuo a diferentes instantes de un mismo estímulo. Básicamente el test psicológico es definido como instrumento objetivo, aplicable sólo a los miembros de la población de la cual se derivó la muestra de estandarización del test.

Como la evolución de la psicometría no se desarrolló inicialmente en sitios de habla castellana, es por ello que en países de distinta denominación lingüística se aplica el primer nombre denominado "test" a la prueba psicométrica, así como "items" a las preguntas o reactivos de los que se compone ésta.

CAPITULO 11

PSICOMETRIA

La ciencia que estudia todo lo relativo a las actitudes mentales y conducta objetiva del hombre, es la psicología, y en el ámbito evolutivo de ella, en el curso del tiempo han ido apareciendo sus numerosas subdivisiones, pero para los efectos de este estudio será tratada la rama denominada psicología aplicada y a su vez una de sus componentes la denominada Psicotécnica, Psicotecnia o Psicometría.

ANTECEDENTES HISTORICOS

Se designa Psicología Aplicada a todos los procedimientos y métodos utilizados en la aplicación práctica de los resultados y experiencias proporcionados por la psicología. Entre algunas de sus principales subdivisiones están consideradas la Psicotécnica, la Psicoterapia, la Psicocriminología, la Psicofísica etc., es decir que la psicología aplicada estudia todo lo que tenga alguna relación práctica con aspectos psicológicos, al margen de la psicología pura o teórica.

En 1850 la psicología era en gran medida una parte de la filosofía. Los cursos que trataban del hombre y sus acciones eran ofrecidos bajo el título de filosofía moral y no eran más que discusiones de gabinete acerca de la naturaleza de la mente y el alma. La psicología en casi su totalidad no tenía carácter experimental y la idea de que se pudiese medir en términos cuantitativos el tiempo de reacción, el olvido o el nivel de inteligencia, habría sido recibida en la mayoría de los sectores con hostilidad o bien ignorada por no considerársela digna de refutación. Las prácticas que más se acercaban a la medición psicológica eran unos pocos experimentos aislados hechos por los físicos y fisiólogos acerca de la medición de la capacidad de hacer distinciones sensoriales y de la velocidad de las reacciones elementales simples.

En 1900, la psicología comienza a tener la influencia de la física y la biología y lucha en convertirse en ciencia por sí misma, separándose de la filosofía y formando ligas con las ciencias biológicas. Adopta el método experimental y muestra gran interés por la medición. Intenta ampliar y adaptar técnicas de medición en todas las direcciones para abarcar todos los aspectos de la conducta humana.

Tres corrientes se combinaron en la psicología y se propagaron al campo de la educación. Cada una de las corrientes aportó algo de su carácter y de su preocupación principal, siendo estas: a) La Psicología Fisiológica y Experimental que tuvo su principal

désarrollo en Alemania en el siglo XIX; b) La Biología Darwinista y c) El Interés Clínico por el individuo desajustado y mal desarrollado.

La corriente darwinista tiene 2 contribuciones del grupo británico al desarrollo de la medición psicológica: una profunda preocupación por el estudio de las diferencias humanas como hechos interesantes y significativos, y la invención de técnicas estadísticas y de instrumentos adecuados para llevar a cabo dichos estudios.

Durante el mismo período la preocupación clínica por el individuo inadaptado o desajustado se da principalmente en Francia, lugar donde se producen frutos para el campo de la medición, debido a la necesidad de expresar de manera uniforme el grado de defecto o enfermedad en cuanto a mente se refería.

La psicología aplicada nace en 1840 con los primeros trabajos de Henrich Weber Ernest (1795-1878), relativos a las primeras cuantificaciones de los estímulos y las sensaciones, ya que el fisiólogo alemán construyó y perfeccionó un aparato de estesiometría para medir la sensibilidad táctil.

Su alumno Fechner Gustav Theodor (1801-1887), continuando los estudios de Weber, perfeccionó la ley Weberiana que establecía que a

mayor estímulo mayor sensibilidad, guardando una razón directa de proporcionalidad; originando en 1860 la ley de Weber-Fechner que estipula que si el estímulo crece en progresión geométrica, la sensación crece en progresión aritmética.

En 1878 Wunt Wilhelm (1832-1920), a quien se considera fundador de la psicología experimental, establece en la Universidad de Leipzig el primer laboratorio de psicología experimental. Siendo él el primero en introducir métodos cabales en la medición de fenómenos psíquicos. Los primeros psicólogos experimentales estaban interesados en muchas de las mismas mediciones que llamaban la atención de los fisiólogos, sin embargo gradualmente su interés se fue extendiendo a asuntos más específicos de la psicología como la medición del campo perceptivo, ritmo de aprendizaje, de la ordenación en el tiempo de la realización de tareas mentales complejas y así sucesivamente, ampliándose la necesidad de diseñar procedimientos experimentales efectivos para estudiar problemas como estos, dando origen al conjunto de técnicas que han demostrado ser adaptables a una amplia variedad de situaciones presentadas por la medición psicológica.

Otro eminente filósofo y psicólogo fue James William (1842-1910), quien también hizo estudios de laboratorio en el terreno de la psicología, y su principal contribución fue la tentativa de una aplicación práctica y concreta de la psicología a los problemas educacionales.

Catell James McKeen (1860-1944) psicólogo norteamericano estudió en Alemania (seguidor de la escuela de Wundt), y ahí hace sólidos fundamentos en materia de psicología cuantitativa y experimental. En 1888, cuando regresa a los Estados Unidos inicia una investigación sobre las diferencias individuales en las ejecuciones motoras y sensoriales simples en relación con el éxito académico, que estaban siendo medidas en los laboratorios psicológicos alemanes.

Catell fue uno de los primeros en aplicar tests psicológicos, y en 1890 usa por primera vez el término de test mental, además es considerado como uno de los primeros psicólogos experimentales pioneros de la psicometría.

Thorndike E. L. tuvo gran influencia de Catell en la divulgación y desarrollo de los tests escolares estandarizados. Sus trabajos y los de un numeroso grupo de discípulos suyos, de la escuela normal de la Universidad de Colombia, contribuyeron a difundir rápidamente la buena nueva de la medición objetiva en el campo de la educación.

El término de psicotécnica es atribuido a Stern William (1871-1938), quien elaboró diferentes pruebas para la medición de la inteligencia de los individuos, intruduciendo la medida de Cociente Intelectual.

Es sin embargo, Munsterberg Hugo (1863-1916), quien la define por primera vez, y a quien se le da el nombre de "Padre de la Psicotécnica", pues su contribución a esta rama de la psicología aplicada, fue la más abundante y de más valor; su definición es la siguiente: "Psicotécnica es la rama de la psicología aplicada, destinada a obtener resultados prácticos de cuantificaciones en cualquier dominio de la actividad humana".¹ RIVERA S. R., 1990

Medición en el siglo XX

Los primeros sesenta años del siglo XX pueden dividirse convenientemente en cuatro partes iguales en lo que atañe a la historia reciente de la medición psicológica.

Se puede calificar de fase precursora al período comprendido entre 1900 y 1915. Epoca de la búsqueda y desarrollo iniciales de métodos. Comprende las primeras escalas de inteligencia de Binet, aparecen los tests estandarizados de aprovechamiento en diversas materias, Otis y otros inician los trabajos para la composición de tests de inteligencia aplicables a grupos de individuos.

¹RIVERA Soler Ricardo. Estructura y Elaboración de Pruebas Para la Selección de Personal. México, LIMUSA, 1990.

Munsterberg inicia estudios sobre las aptitudes individuales de los conductores de tranvías eléctricos, ante el número tan elevado de accidentes que sucedían, llegando a determinar una serie de razones tanto psíquicas como físicas que motivaban el problema; razón por la que estableció una serie de pruebas que auxiliaron en la selección de ese personal. Por el hundimiento del Titanic, el mismo Munsterberg hizo una serie de estudios y diseñó pruebas para la selección de oficiales de la marina.

Además de él existieron otros psicólogos contemporáneos a esa época que también aportaron a la psicometría como:

Lahy Jean M. en Francia, quien emprendió estudios sobre las aptitudes de los mecanógrafos (1905).

Woede y Piorkwski en Alemania, iniciaron ciertas pruebas con choferes.

Camus y Nepper hicieron estudios sobre las aptitudes de los aviadores.

Los siguientes quince años se consideran de auge en el desarrollo de la psicometría. Se construyeron tests estandarizados para medir todas las destrezas, e hicieron aparición las baterías de tests de aprovechamiento.

El factor que más influyó en el desarrollo acelerado de la psicometría fue la Primera Guerra Mundial ya que los países

beligerantes se vieron en la necesidad de hacer una efectiva selección de su oficialidad. Esta situación se confirmó en la Segunda Guerra Mundial en la que casi todos los ejércitos de los países participantes contrataron los servicios de psicólogos y psicómetras.

La exagerada fe en la medición objetiva obstruyó la necesidad de formular críticas de sus instrumentos y de la interpretación de resultados, sin embargo pasado el tiempo comenzaron a darse críticas dirigidas hacia la objetividad de tests específicos, señalando su limitado alcance; criticando además la filosofía de la cuantificación y el uso de números para expresar cualidades psicológicas.

Durante el período de los quince siguientes años puede considerarse como un período de evaluación, de reconsideración, de ampliación de técnicas y de delimitación de interpretaciones.

El período comprendido entre 1945 y 1960 es conocido como el de las baterías de tests y de los programas para la aplicación de los mismos. Obviamente al tener la psicometría un desenvolvimiento en el terreno bélico, paralelamente lo tuvo, aunque en menor escala en el aspecto pedagógico, industrial, comercial, político, profesional, etc.

Finalmente en los siguientes quince años, se comenzó a advertir la aparición de una segunda era de críticas. En estos años de

tecnología de computadoras, en la que un individuo se le identifica por un número -de tarjeta de seguro social, de cartilla de reclutamiento, de expediente de la universidad- más que por su nombre, ha resurgido una oposición a la cuantificación y al uso de números para expresar las estimaciones psicológicas. En tales circunstancias es importante que la elaboración, empleo y la interpretación de estos instrumentos sean bien entendidos por los psicólogos, para quienes son los instrumentos diarios de su profesión.

Actualmente casi todos los países del mundo cuentan con sociedades e institutos dedicados al estudio de la psicometría, a continuación se citan 5 de las primeras instituciones fundadas en algunos de ellos:

Estados Unidos.- La Asociación Nacional de la Guía Vocacional, fundada en 1913.

Francia.- El Instituto Intercomunal de Orientación Profesional, instituida en 1919.

Italia.- El Centro de Psicología Aplicada para el Ejército, creado en 1929.

Argentina.- El Instituto de Orientación Profesional, establecido en 1923.

México.- Dependiente de la Universidad Nacional Autónoma de México existe el Departamento de Psicopedagogía, establecido en el año de 1954.

Así mismo se han efectuado congresos internacionales de psicotécnica en diversos países, como por ejemplo el primero en Ginebra en 1920, en esta reunión quedó fundada la Asociación Internacional de Psicotécnica, dicha asociación tuvo su sede en París hasta la Segunda Guerra Mundial, después pasó a Berna y volvió a París en 1950. El segundo congreso se efectuó en Barcelona, el tercero en Milan el cuarto en París y así sucesivamente adquiriendo la evolución que se manifiesta justo en los temas que se tratan, por ejemplo:

Criminología

Orientación y Selección Profesionales

Psicología del aprendizaje en la Industria

Teoría de los tests

Motivación y eficacia del trabajo, etc.

PSICOMETRIA Y SELECCION

Como ya se explicó en el capítulo anterior, la psicometría tiene muchos campos de aplicación, tales como la pedagogía, la criminología, la psicología comercial, etc. pero para efectos de este estudio sólo interesa lo relativo a la selección de personas en lo relacionado a aspectos de trabajo.

Encuadrando esto, los tests de selección se hacen en la ciencia de la psicología, a su vez en la rama denominada psicología aplicada, en la subdivisión de psicometría, psicotecnia o psicotécnica, y finalmente en la clasificación de psicología de trabajo.

Las relaciones laborales constituyen una de las cuestiones de mayor trascendencia para toda empresa o institución, pues son la clave de la eficiencia operacional, e inclusive motivo del éxito del logro de objetivos, que en consecuencia traerán consigo las pérdidas o utilidades de la organización.

Entre las funciones principales de un departamento de personal es la selección. Desde los tiempos antiguos, el hombre hacía selección de sus congéneres con procedimientos rudimentarios como lo era por ejemplo de acuerdo a ciertas cualidades, como los Espartanos, quienes hacían depuración de su raza a base de exterminar a los seres débiles o deformes; en los pueblos guerreros se escogía a los hombres de mayores tallas, para integrar los cuerpos milicianos especiales; en la antigua Roma se prefería para los trabajos rudos, por su fortaleza a los esclavos de color; para la marina se prefería a los Sajones, normados por su intrepidez, bravura y arrojo, así como por sus conocimientos marítimos.

Los sistemas de selección fueron progresando, sin embargo cuando la organización empresarial no llegaba a la evolución actual, la

selección de un hombre para determinado trabajo dependía en gran parte del capricho o de la intuición de la persona con la que tenía que hablar el solicitante. Las pruebas uniformes, estandarizadas, no desempeñaban ningún papel en los asuntos prácticos del día, ni en la naciente ciencia de la Psicología.

Posteriormente algunas compañías crearon un sitio especial de contratación, en donde el encargado hacía las funciones de selección, pero sin la aplicación de las técnicas debidas, y no es hasta los orígenes de la psicología aplicada, cuando se empiezan a hacer las primeras evaluaciones psicométricas.

Diferencias Individuales

Los seres humanos difieren unos de otros en sus aptitudes físicas, temperamento, intereses, capacidades, conocimientos, etc., por lo que al tener tales diferencias, lógicamente también difieren en la manera en que hacen sus trabajos.

De un conjunto determinado de personas unas son mejores que otras en la realización de una tarea específica, pero cuál es la diferencia entre ellos o cómo se podría escoger a los mejores, la finalidad de los tests de selección es la de ayudar a distinguir en los hombres esos aspectos, para seleccionar a los mejores en beneficio de la empresa.

Un test de selección consiste en un instrumento o un conjunto de estos, cuya finalidad es la de conocer las reacciones mentales, perceptivas, sensoriales o motoras, para mensurar aspectos del individuo a quien se aplican, tales como: la personalidad, la inteligencia, los conocimientos, las aptitudes, etc. con el objeto de decidir la aceptación o rechazo de su incorporación a un organismo que ha solicitado su ingreso, o al que tenga interés en pertenecer. Tal mensuración es confiable, porque previamente los tests aplicados fueron suministrados a otros individuos colocados en situación similar, por lo que la calificación obtenida por el examinado, es el resultado de una comparación con una evaluación estadística, que reúne condiciones de objetividad, consistencia, validez, comparabilidad, justa apreciación y fiabilidad.

Finalidad e Importancia de los Tests de Selección.

Los tests son auxiliares en la función de selección de personal, como instrumentos de alto valor para escoger al elemento humano más eficiente, para el desarrollo de las actividades de la institución o empresa en el logro de sus objetivos.

Sin embargo deben tenerse en consideración los siguientes puntos:

- 1.- Los tests de admisión no deben suponerse como un medio eficaz para resolver todos los males de la selección de personal.

2.- Su uso no corrige los resultados de la mala dirección, ni los descuidos de la supervisión.

3.- No deberán suponerse los resultados de los tests como perfectos e infalibles.

4.- Su utilización no debe cuantificarse en términos de perfección, sino en los de reducción de deficiencias.

5.- No debe criticarse porque hubiere permitido la admisión de uno de los empleados ineficaces, sino que se le debe juzgar en función de si selecciona o no, menos empleados incapaces que la técnica que se usaba anteriormente.

En suma, los tests de selección tienen la importancia de que la decisión de admisión de un individuo al empleo, se realiza en forma más inteligente y más fiable.

TEST PSICOLOGICO

Características que debe reunir un Test

Siendo la función de un test la de servir como instrumento de medida, debe tener una serie de cualidades, a fin de que su cometido sea satisfactorio. A continuación se enumeran:

1. Graduable.

Este término significa que su resultado puede ser expresado en cifras.

2. Estandarizado.

Debe haber sido contrastado y verificado en un gran número de sujetos.

3. Válido.

Es decir, que cuantifica con precisión lo que desea.

4. Fiable.

Significa que puede ser aplicado varias veces a un mismo sujeto en circunstancias similares, obteniéndose resultados análogos.

5. Inédito.

Quiere decir, que no sea conocido por el examinado.

6. Debe presentar dispersión.

Lo que equivale a mostrar las diferencias individuales, de manera que puedan tipificarse los examinados en grupos, según su calificación.

7. Interesante.

Debe lograr el atraer la atención del examinado.

8. Debe excluir el azar.

Lo que significa que su resultado satisfaga plenamente la cualidad de validez, y no de una razón casual.

9. Uniforme.

Que la interpretación de los resultados sea rígida, es decir que éstos no puedan ser variados.

10. Objetividad.

Es decir que los resultados no deban depender de opiniones personales, ni de impresiones subjetivas de

las personas que examinan o califican.

11. Constante.

Que no deberá modificarse ni alterarse sin previa estandarización.

12. Rápido.

Que no invierta mucho tiempo en su aplicación.

13. Dificultad creciente.

Cuando al hacer mensuraciones se deban considerar aspectos tales como la edad o los conocimientos, el grado de dificultad esté ponderado al estrato deseado.

Tamaño del Test

El tamaño del test lo define el número de items que lo integran. Depende de la profundidad con que se quiera investigar, si se desea hacer la mensuración de algún tema en forma superficial, el test será breve, si por el contrario se quiere llegar a un conocimiento exhaustivo, el test será extenso.

Duración del Test

La eficiencia para la solución de un test depende de la fatiga mental o física del examinado, razón por la que no es correcto que las pruebas sean demasiado largas, ni tampoco realizadas después de una jornada de trabajo. El tiempo máximo que debe durar un test es de 120 minutos; en caso de sobrepasar dicho tiempo, es aconsejable hacerlo en dos sesiones, dando un lapso de descanso igual a la sexta parte del tiempo del total del test.

Clasificación de los Tests

A continuación se presenta un cuadro de clasificación de los tests desde los seis puntos de vista en que pueden clasificarse:

Clasificación de los tests

Clasificación de los tests	Operación	Proyectivos	Inteligencia Conocimientos Aptitudes
		No proyectivos	
		Factoriales	
		No factoriales	
	Area	Personalidad	
		Suficiencia	
	Procedimiento de Administración	Individual	
		Colectivo	
	Forma de Aplicación	Mudos	
		Orales	
		Escritos	
		Instrumentales	
Composición	Unico		
	Graduados		
	Batería		
Finalidad	Cualitativos		
	Cuantitativos		
	Diagnóstico		
	Pronóstico		

CUADRO I CLASIFICACION DE LOS TESTS

Operación.

Se refiere a la forma en que el test va a trabajar; en el caso del aspecto proyectivo la personalidad, y en la fase del valor factorial la correlación que tenga el test con otros similares.

Proyectivos.- Se advierte en su estructura que la respuesta al estímulo o ítem propuesto no es limitativo; y por el contrario, admite alternativas.

No Proyectivos.- Se puede apreciar por su estructura que la contestación es limitativa, no aceptando respuestas múltiples.

Factoriales.- La teoría factorial es un método matemático basado en el coeficiente de correlación, a través del cual se equiparan dos tests, para conocer las características de uno en función del otro. Sperman llega al conocimiento general de que los tests guardan entre sí cierta correlación, definiendo dos órdenes de factores: a) Un factor general, "G", común en correlación en todos los tests de una cierta índole. b) Un factor de grupo, siendo común éste en cierto número de tests de un mismo tipo.

No Factoriales.- No se considera correlación con ningún otro test, y su validez estriba en la estandarización que de él se haga.

Area

Según lo que se desee conocer será el ámbito que se examine.

Personalidad.- Los tests de éste tipo exploran los rasgos del carácter, la emotividad, la introversión, la extroversión, los intereses, etc.; es decir, los aspectos conativos (voluntad) y

afectivos (gustos, hábitos e inclinaciones).

Suficiencia.- Básicamente en este tipo de test, que a su vez se divide en tests de inteligencia, conocimiento y aptitudes, se busca mensurar la capacidad intelectual, las adquisiciones culturales y las características biológicas respectivamente.

Procedimientos de Administración

Es una forma más en la que se pueden clasificar los tests, que categóricamente se refiere a la aplicación individual o colectiva. En el primer caso se refiere a la administración del test a una sola persona cada vez y el colectivo a muchas simultáneamente.

Forma de Aplicación

Para llevar a cabo un test se requieren ciertos materiales para su ejecución, razón por la cual se subdividen de la siguiente manera:
Mudos.- En ellos se requiere para su resolución de ejecuciones prácticas, sin la necesidad de alguna expresión verbal.

Orales.- Se refiere a los tests en los que el individuo examinado responde verbalmente a las preguntas que se le formulen.

Escritos.- Son los más comunes y se refieren a contestar preguntas, o a resolver problemas. El nombre genérico que suele dárseles es el de "Tests de papel y lápiz".

Instrumentales.- Consiste en la práctica a través de aparatos y dispositivos mecánicos y físicos.

Composición

A fin de llegar al conocimiento de la personalidad, o de la suficiencia de un individuo, podrán aplicársele los siguientes tipos de tests:

Unicos.- Son los destinados a conocer sólo un aspecto del examinado, tal como una aptitud categórica, su inteligencia, su memoria, etc.

Graduados.- Consisten en un conjunto de pruebas con un grado de dificultad creciente, destinados a examinar un aspecto particular, tal como se señaló para el test único, con la diferencia de que en este caso se usan varias pruebas similares.

Sistema o Batería.- Se trata de un conjunto de tests destinadas a hacer distintas valoraciones al sujeto a quien se aplican.

Finalidad

Conforme a este concepto los tests pueden dividirse en:

Cualitativos.- A través de este tipo de tests se pretende determinar en el examinado la presencia o la ausencia de un aspecto determinado.

Cuantitativos.- Con ellos se cuantifica la presencia cualitativa.

Diagnóstico.- Se refiere a la precisión objetiva del grado de desarrollo o ausencia de patología en el individuo, al momento de aplicar el test.

Pronóstico.- Se refiere a la predeterminación del rendimiento del individuo con base en el valor del diagnóstico.

**Clasificación del tipo de ítems
que integran un test**

Básicamente existen ítems de tipo:

- a) Alternativo simple. Se refiere a la selección de una respuesta en la que sólo hay una alternativa a escoger.
- b) Alternativo múltiple. En este tipo de ítem se determina una respuesta correcta de una serie de posibles soluciones, que varían de tres en adelante.
- c) Por aparejamiento. Consiste en relacionar una serie de estímulos dados, con unas proposiciones indicadas, pudiendo darse que la cantidad de estímulos y proposiciones sea igual en número y su correspondencia de aparejamiento perfecto o, que la cantidad de estímulos y proposiciones sea igual o diferente en número, y que un estímulo satisfaga a varias proposiciones al igual que inversamente, por lo que el aparejamiento podrá ser o no perfecto.
- d) Por graduación. La tarea consiste en colocar por orden de importancia, ya sea en forma creciente o decreciente los estímulos dados.
- e) Por complemento. Consiste en agregar al estímulo letras, números, palabras o frases, para satisfacer la interrogante propuesta.

f) De acción objetiva. Se refiere a realizar simplemente la orden dada para el estímulo; tal como: observe, repita, agrupe, analice, etc.

g) Respuesta única. En este tipo de ítem, para el estímulo propuesto sólo debe darse una respuesta.

C A P I T U L O 111

CONFIABILIDAD Y VALIDEZ

CONFIABILIDAD

Uno de los conceptos más importantes en medición psicológica es la confiabilidad de los tests. La confiabilidad puede entenderse de acuerdo con cuatro aspectos:

- a) Congruencia.- Las variables y sus indicadores deben medir la misma cosa.
- b) Precisión.- Al reproducir varias veces la investigación se debe obtener los mismos resultados.
- c) Objetividad.- Cuando varios experimentadores realicen la misma investigación, deberán llegar a las mismas conclusiones.
- d) Constancia.- La forma de medición del objeto no debe alterar los resultados.

El grado de confiabilidad que tiene un test psicológico determina su utilidad como instrumento de medición.

La confiabilidad de los tests psicológicos es un aspecto importante para la predicción psicológica. Al no contar con un instrumento confiable, no se puede predecir la conducta futura con

base en los resultados de un test que se administra en el presente; aún para poder hacer interpretaciones del funcionamiento actual de un sujeto, es necesario tener evidencia de que el instrumento que se aplica es confiable.

Existen distintas clases de confiabilidad y cada una de ellas puede medir aspectos diferenciables de los instrumentos psicológicos. a) La Confiabilidad Temporal,* b) La Confiabilidad de Consistencia Interna o Coherencia Interna y c) La Confiabilidad de Formas Alternas o Equivalentes.

Todas las clases de confiabilidad se miden mediante el cómputo de un coeficiente de confiabilidad del instrumento, es decir, la confiabilidad del test es un caso especial de correlación.

Otra manera de estimar el grado de confiabilidad de un test psicológico es mediante el cómputo del error estándar de la medida que indica el margen de error entre la puntuación obtenida por el sujeto en el test y la verdadera puntuación de ese sujeto. Cabe señalar que el error estándar de la medida no da nunca la verdadera puntuación del sujeto, sólo indica los márgenes o los límites estimados dentro de los cuales se encuentra esa verdadera puntuación.

A) CONFIABILIDAD TEMPORAL

* Cronbach propone llamarla también como Coeficiente de Estabilidad.

La confiabilidad temporal de una medida psicológica es la consistencia de los resultados del test a través del tiempo. Si cada vez que se administra el mismo test a los mismos sujetos, se obtienen los mismos resultados, se dice que el instrumento es totalmente confiable. Si esto es así, la correlación entre las puntuaciones de una administración y la siguiente sería perfecta y positiva (+1.00). Este tipo de confiabilidad estima las fluctuaciones que se dan en los resultados de los tests psicológicos debido a la influencia de factores tales como variaciones en la situación del test o variaciones en las condiciones del sujeto examinado o de las circunstancias ambientales del test, entre ellas el examinador. El estado del sujeto examinado en cuanto a salud, sentimientos de fatiga o cansancio, condición emocional y otros análogos que bien pueden cambiar de un día para otro, así como también las condiciones ambientales que pueden variar considerablemente sin que afecten materialmente las puntuaciones, pero hasta donde lo hacen, factores tales como la temperatura, la humedad, iluminación, lo audible de las instrucciones o de la señales, y cosas por el estilo pueden diferir lo bastante como para contribuir a la varianza de error.

Por otra parte ocurren cambios más importantes en los propios examinados, si se han sometido a cierta prueba, ya no son las mismas personas al someterse nuevamente a ella. Las habilidades y conocimientos adquiridos durante la primera prueba y el intervalo transcurrido entre administraciones tendrán sus efectos sobre el segundo desempeño de ella. La memoria de respuestas dadas en la

primera ocasión dan lugar a repeticiones de las mismas respuestas la segunda vez contribuyendo así a fluctuaciones en los resultados.

La confiabilidad temporal se mide mediante el cómputo del coeficiente de confiabilidad que se deriva mediante el proceso que se conoce como test-retest, en este proceso se administra el instrumento a un grupo de sujetos, se obtienen las puntuaciones de ese grupo de sujetos en ese test. Se deja transcurrir luego un lapso predeterminado por el investigador y se vuelve a administrar el mismo test a los mismos sujetos. Una vez que se tienen las puntuaciones de esta segunda administración, se correlacionan los pares de puntuaciones de ambas distribuciones. (Usualmente se utiliza el coeficiente de Pearson)

Una vez que se obtiene el coeficiente de confiabilidad temporal, éste se interpreta igual que se interpreta el coeficiente de correlación. Si el signo de coeficiente es positivo y el valor numérico es alto, la confiabilidad temporal del instrumento es alta. Si por el contrario, el valor numérico es bajo o es cero, esto sería un indicio de que la confiabilidad del instrumento es nula. Asimismo, una correlación negativa indica que no hay confiabilidad. De hecho no existe la confiabilidad negativa.

Segun Guilford (1947), "Cuanto mayor sea el intervalo entre administraciones de una prueba, mayores son las contribuciones de error".²

² GUILFORD J.P. Estadística aplicada a la Psicología y la Educación. Colombia, Mc Graw Hill, 1984.pag. 375

Siempre que el manual de un test psicológico indique un coeficiente de confiabilidad temporal debe especificar el lapso entre una y otra administración del instrumento para hacer el cómputo del coeficiente de confiabilidad.

El lapso que se debe esperar entre una administración y otras administraciones del mismo test para computar un coeficiente de confiabilidad temporal lo determina el investigador, sus criterios para determinar ese lapso son variados, pueden incluir consideraciones tales como la estabilidad del rasgo que se está midiendo con ese test y la estimación del tiempo que puede transcurrir sin que ocurran alteraciones significativas de los resultados. Es recomendable que para cualquier tipo de test que se esté evaluando en un momento dado, el intervalo entre la primera y la segunda administración del instrumento no debe pasar de seis meses. Esto se debe a que las fluctuaciones en los resultados que se produzcan luego de transcurridos más de seis meses se pueden deber a cuestiones acumulativas o cambios acumulativos reales en el sujeto y no a fluctuaciones al azar en los resultados del test.

Por otro lado cabe mencionar otro problema al que el investigador se enfrenta, en la medición, que es el de la reactividad, se refiere a que la sensibilidad o inclinación del sujeto a responder a la variable en estudio puede hacerse más grande por el hecho de medirla. En este caso puede ocurrir el cambio que no se habría dado en una persona de no haber sido sometida a la situación en cuestión.

B) CONFIABILIDAD DE CONSISTENCIA INTERNA O COHERENCIA INTERNA

Este tipo de confiabilidad se refiere a la consistencia que tienen las partes de un test entre sí y la totalidad de ese test. En cierto grado es una medida de la homogeneidad del instrumento o del rasgo que ese instrumento está midiendo. En este tipo de confiabilidad no se considera la consistencia de los resultados a través del tiempo; sólo se considera el test mismo.

Hay dos formas de estimar la confiabilidad de consistencia interna de un instrumento de medición. La primera de ellas consiste en dividir el test en dos mitades equivalentes (Split-Half). La segunda forma es mediante la estimación de la relación de cada ítem del test con el total del mismo.

Mediante el método de división de mitades se obtiene un coeficiente de confiabilidad en una sola administración del instrumento. Este tipo de confiabilidad obvia las limitaciones que impone el método del test-retest como el efecto de las prácticas, el tiempo y el esfuerzo que toma el proceso. Sin embargo, en la confiabilidad de consistencia interna las fluctuaciones al azar que se producen en los resultados a través del tiempo se desconocen.

Para estimar un coeficiente de consistencia interna mediante el método de dos mitades y los ítems con el total, el investigador administra el test a un grupo de sujetos, obtiene las puntuaciones de

los sujetos en el test y luego divide el test en dos mitades. Para cada sujeto el investigador obtiene dos puntuaciones del mismo test, la puntuación de la primera parte y la puntuación de la segunda parte. El siguiente paso es derivar un coeficiente de correlación entre los puntajes de la primera mitad y la segunda mitad del test. Es decir obtener un coeficiente de confiabilidad mediante la aplicación de una fórmula de correlación.

La segunda forma de estimar la confiabilidad de consistencia interna es estableciendo la relación que existe entre cada pregunta o ítem del test y la totalidad de ese test.** Este tipo de confiabilidad toma en consideración fluctuaciones en los resultados debidos al contenido mismo del test (a la muestra de ítems que se incluyen en el test) y a fluctuaciones debidas a la heterogeneidad del tipo de conducta que se pretende evaluar con el instrumento.

C) CONFIABILIDAD DE FORMAS ALTERNAS O FORMAS EQUIVALENTES

Este tipo de confiabilidad se utiliza cuando se construyen dos formas equivalentes de un test y va dirigida a estimar la consistencia del contenido de ambas formas del instrumento. La confiabilidad de formas alternas reduce los efectos de la práctica pero no lo elimina por completo. Cuando se establece un coeficiente

** Se le conoce también como Confiabilidad del Ítem.

de confiabilidad de formas alternas se debe señalar también el lapso transcurrido entre la administración de las dos formas.

Cuando las formas alternas se usan sin intervalos de tiempo la estimación de confiabilidad se convierte en una consistencia interna.

"La varianza de error en el método de formas alternas es aportada más que todo por el cambio en el contenido de la prueba. El conocimiento y la habilidad necesarios para abordar un conjunto particular de artículos puede variar un tanto del conocimiento y habilidad necesarios para abordar otro conjunto, y estas variaciones difieren de una persona a otra".³ GUILFORD J.L., 1947

La construcción de formas alternas de un test psicológico es poco común en la actualidad. De hecho es una práctica que se ha extinguido en la mayoría de las compañías que se dedican a la construcción y publicación de tests psicológicos. Esto se debe a que los costos de producción son altos. Sin embargo la existencia de formas alternas de un instrumento resuelve situaciones problemáticas de examinación, por ejemplo, en la evaluación de niños y adultos hay momentos en los que por razones ajenas al examinador y a la situación del test, se hace necesario suspender una prueba, y si esto ocurre, al no contar con formas alternas del instrumento no se podría evaluar a ese sujeto de inmediato con el mismo test por los efectos de la

³ GUILFORD J.L. Estadística Aplicada a la Psicología y la Educación. Bolombia, Mc Graw Hill, 1984. pag. 375

práctica. De manera que para repetir el test al mismo sujeto habría que esperar un lapso determinado, generalmente entre seis meses a un año, sobre todo si se trata de tests de inteligencia.

El método recomendado para computar un coeficiente de equivalencia es el desarrollado por Kuder y Richardson.

Factores que influyen en la Confiabilidad

de un Test Psicológico

1) Factores que provienen del Test:

Existen varios factores del instrumento que influyen en el grado de confiabilidad que éste alcance. Muchos de estos factores son los mismos que influyen en el coeficiente de correlación. Algunos afectan la confiabilidad temporal del instrumento, otros la confiabilidad de consistencia interna y otros la confiabilidad de las formas alternas. Haciendo del coeficiente de confiabilidad espurio o atenuándolo.

El primero de los factores se refiere a la extensión del contenido del test. El instrumento psicológico tiene una extensión real versus el total de ítems que incluye el mismo. La extensión real es el número de ítems que verdaderamente están midiendo lo que se supone que midan (la validez del instrumento). Los instrumentos de

medición psicológicos tienen por necesidad que incluir un número de ítems al principio y al final del test que carecen de validez discriminante; son ítems que no diferencian entre los que saben y los que no saben, los aptos y los no aptos, los torpes y los brillantes, etc. Los ítems de un test que son demasiado fáciles (la mayoría de las personas los contestan correctamente) son ítems que no tienen validez alguna; igualmente, los ítems demasiado difíciles (la mayoría de las personas no pueden contestarlas correctamente) tampoco tienen validez discriminante. Sin embargo los tests psicológicos deben incluir ambos tipos de preguntas.

Los ítems fáciles se incluyen para iniciar al sujeto en el proceso de evaluación. Estos ítems se sitúan al principio del test de manera que de primera intención, el examinado no se asuste con las preguntas y para facilitar el "rapport". Si en un test psicológico la primera pregunta que se le plantea al sujeto es de un nivel de dificultad demasiado alto, como consecuencia se genera un sentimiento de temor o por lo menos de aprensión a la totalidad del instrumento. Los ítems fáciles no contribuyen a darle validez al instrumento, sin embargo dado al hecho de que al incluirlos se extiende el número de ítems del test esto trae como consecuencia un posible aumento espurio en el valor numérico del coeficiente de confiabilidad. Esto también sucede con los ítems demasiado difíciles. Mientras más largo es un test es más probable que incluya una porción mayor del tipo de conducta que pretende medir resultando entonces la muestra de ítems más representativa de la totalidad de la conducta que se pretende

medir. Mientras más representativa la muestra de ítems incluida más confiable resulta el instrumento.

Un segundo factor del test mismo que influye en su confiabilidad es la objetividad de los ítems que se incluyen. Estos deben ser siempre objetivos, de no ser así, es esencial que se estime un coeficiente de confiabilidad del examinador. La objetividad de los ítems se define como el grado hasta el cual la valoración de las repuestas a esas preguntas está libre de influencias subjetivas por parte del examinador, quedando libre de los descos, ya sea voluntarios o involuntarios del que valora esas respuestas.

Hay distintos tipos de ítems objetivos, todos ellos tienen ventajas y desventajas en su aplicación. Garrett Henry (1965) en su libro *Testing for teachers* dice que los ítems objetivos menos adecuados y que más bajan la confiabilidad son los Ciertos y Falsos. En este tipo de ítem el sujeto tiene el 50% de probabilidad de contestar correctamente las preguntas, aun desconociendo totalmente la materia en la cual se le está examinando.

La regla general que se debe seguir para seleccionar el tipo de ítem por utilizar en un instrumento psicológico es que se seleccione aquel tipo de ítem que por su naturaleza inherente sea menos dado a la adivinanza al azar por parte del sujeto. Además de que el ítem sea objetivo, debe estar redactado de tal manera que minimice o que si es posible, elimine la posibilidad de que el sujeto adivine la

respuesta. En los tests psicológicos que se han desarrollado se trata de incluir sólo preguntas que tengan una sola respuesta correcta. Cuando esto no es posible, se intenta que el número de respuestas correctas sea limitado.

Un tercer factor que influye en la confiabilidad de los tests psicológicos es la presencia de indicadores en los ítems, es decir, que en la redacción misma del ítem haya alguna clave que le indique al sujeto cómo debe contestar la pregunta, lo cual se da por general en los tests de aprovechamiento.

2) Factores que provienen del proceso de Estandarización:

En este aspecto los factores más importantes que influyen en la confiabilidad del instrumento son la constitución de la muestra de estandarización y la uniformidad en los procedimientos de administración y valoración del test. La muestra de estandarización que se utiliza, su representatividad, el nivel de habilidad que se incluye, la edad de los sujetos, en conjunto, la heterogeneidad de esa muestra determina en gran medida la confiabilidad del instrumento.

3) Factores que provienen del Sujeto:

Las condiciones físicas y mentales del sujeto al momento de ser examinado influyen notablemente en los resultados del test. De tal manera que el examinador debe asegurarse de que al momento de administrar un instrumento de medición psicológica la persona esta en

las mejores condiciones físicas y mentales posibles, de no ser así, los resultados del test podrían variar tremendamente si se le repite el mismo test al mismo sujeto bajo otras condiciones físicas y mentales.

Es de suma importancia tener conciencia de las condiciones que prevalecen en un sujeto cuando se le examina. El examinador debe asegurarse de que ha establecido una relación armónica entre él y su examinado, que éste no está sobrecargado de ansiedad y miedo al aplicársele el test en ese momento. Es importante que el examinador se asegure de mantener el rapport a través de toda la administración del test.

Otro factor importante que proviene del sujeto es la motivación. No es lo mismo aplicar un test a un individuo que no tiene ningún interés en contestarlo, que darle el mismo test a otro sujeto que está ávido por tomar el instrumento y conocer los resultados que obtendrá.

La edad cronológica del sujeto examinado también puede influir en los resultados. Mientras menor edad tenga el sujeto menos confiables son los resultados del instrumento que se aplica. A la inversa, la examinación de ancianos, necesariamente debe considerar la pérdida de efectividad en algunas de las funciones intelectuales y motoras del ser humano como consecuencia del paso del tiempo y sus efectos en el organismo.

4) Factores que provienen del Examinador:

Las condiciones físicas y mentales también pueden influir en los resultados que se derivan de un test psicológico. Si el examinador no se encuentra en condiciones físicas y mentales apropiadas es preferible que se abstenga de examinar para evitar efectuar una evaluación injusta por no ser confiable. La destreza que tenga el examinador en la administración del instrumento también determina la confiabilidad de los resultados, ya que el examinador puede ir paso a paso y detenerse en cada parte del proceso indebidamente, cuando tiene que pensar detenidamente y buscar la respuesta aceptable a una pregunta mientras está dando el test, dando así una prolongación en el tiempo de aplicación. Esto por otro lado, repercute en el sujeto ya que lo cansa y hace que pierda el interés en seguir contestando el test.

5) Factores que provienen de la Situación del Test:

Es de suma importancia que el examinador siga al pie de la letra las instrucciones del manual del instrumento psicológico para la administración, valoración e interpretación de los resultados. Si se altera en alguna forma, por pequeña que sea, la fraseología de las preguntas, el orden en que éstas aparecen en el test, el valor que se le asigna a una respuesta, entre otros, esto trae como consecuencia que los resultados de ese test que se ha alterado, no se puedan comparar con las normas que provee el manual y que se obtuvieron siguiendo procedimientos uniformes. Si esto se hace, nulifica la confiabilidad de los resultados y la validez del test.

VALIDEZ

Otro concepto básico, si no el más importante, es la validez del instrumento de medición. La validez de un instrumento psicológico es el grado hasta el cual el test mide lo que se propone medir. Aquello que el test mide se puede determinar estudiando los criterios y procedimientos que se utilizan para establecer la validez del test, es decir, la validez de un instrumento depende de la concepción del experto sobre los rasgos que él pretende medir al construir el test, esta se determina en gran parte por la habilidad del constructor del test para crear situaciones, tareas, o ítems que sirvan como referentes empíricos de las funciones o las características esenciales del rasgo que el test mide y que sean válidas a la clasificación cuantitativa.

Hay dos formas de establecer la validez de un instrumento psicológico. Estas son: primero tomando en consideración la totalidad del instrumento y segundo tomando en consideración solamente las partes del test o los ítems individuales que el test contiene.***

Cuando se toma en consideración la totalidad del test psicológico para determinar su validez, se encuentran dos tipos de

*** Esta última forma de evaluar la validez de un instrumento se conoce también como el proceso de análisis de los ítems.

validez que se conocen como "Validez Subjetiva o Aparente" y "Validez Objetiva".

La validez objetiva se divide a su vez en tres subclases, a saber: A) Validez de Contenido, B) Validez Predictiva y C) Validez de Construcción.

La Validez Aparente de un test psicológico es el grado hasta el cual el test parece medir lo que dice que está midiendo. Se refiere únicamente a que los usuarios del instrumento y los expertos en la disciplina estimen por inspección, que el contenido del test se relacione con el rasgo o el tipo de conducta que el test está midiendo. Es necesario que los instrumentos psicológicos tengan validez aparente, pero eso no basta. Ya que la medición exige que se establezca la validez objetiva para estimar la utilidad del test.

En la validez aparente, además de la inspección del contenido del test, es necesaria la inspección de la persona que lo utilizará ya sea para determinar si le sirve para el propósito que tiene en mente, o si en efecto mide aquello que proclama medir a través de su nombre o título.

A) VALIDEZ DE CONTENIDO

Se refiere al grado en que la puntuación o escala usada concuerde con los objetivos que han sido establecidos; este tipo de

validez manifiesta la representatividad o suficiencia del muestreo del contenido de un test.

Por contenido se entiende las áreas, materias, temas, subtemas, ítems, y tópicos de un instrumento.

La validez de contenido es esencial en los tests de aprovechamiento y eficiencia, suele en cambio ignorársela en la elaboración de escalas de actitudes.

Los principios que rigen su determinación son los siguientes:

- 1.- El test debe medir una sola función.
- 2.- La substancia del test debe ser representativa de la substancia y objetivos de la instrucción.
- 3.- El test debe contener suficientes ítems de manera que se obtenga una muestra representativa de la substancia y los objetivos de la instrucción.
- 4.- Las preguntas que contenga el test deben estar bien formuladas, es decir que no tengan indicadores que faciliten la adivinanza al azar de las respuestas correctas.

La validez de contenido radica fundamentalmente en el "Juicio", generalmente otros jueces competentes deben analizar el contenido del instrumento. El proceso consiste básicamente en calificar cada ítem con valores escalares y rangos intercuartilares una vez que han sido

presentados a distintos jueces y los cuales hayan seleccionado aquellos items que a su criterio y juicio personal deberán estar en el instrumento final.

Considerando la parte estadística y práctica de esto generalmente se utiliza el Método de Intervalos Aparentemente Iguales de Thurstone.

B) VALIDEZ PREDICTIVA

La validez predictiva es el grado hasta el cual la ejecución de un test sirve para predecir eficientemente la conducta futura de las personas a quienes se les ha aplicado. Es una forma de validez relacionada con un criterio.****

La medición es computada con un coeficiente de correlación que es llamado coeficiente de validez.

El propósito de este tipo de validez es la predicción del comportamiento futuro de los sujetos que son examinados con el instrumento nuevo. Es de suma importancia señalar el coeficiente de validez predictiva para cada tipo de predicción que se pretenda hacer con un mismo test. Ya que la predicción que se hace del comportamiento futuro de un individuo o grupo de individuos con base

**** Medida externa que existe con anterioridad al test en cuestión y que se acepta por los expertos como un índice adecuado o satisfactorio del rasgo que el nuevo instrumento pretende medir.

en los resultados de un test que se administra en el presente, se debe limitar el lapso que se incluyó en la determinación de la validez predictiva de ese instrumento. No se deben hacer predicciones a largo plazo sobre el comportamiento futuro de los individuos cuando la validez predictiva del instrumento sólo alcanza un lapso corto.

Cabe señalar la existencia de otro tipo de validez según diversos autores que tiene bastante relación con la validez predictiva, que es la Validez Concurrente, esta se refiere al grado hasta el cual el test mide lo mismo que miden otros tests psicológicos ya existentes como medidas adecuadas del mismo rasgo. Sin embargo esta validez no es muy utilizada ya que para construir un instrumento que mida lo mismo que miden otros tests que ya existen, el constructor del instrumento tiene que justificar ese esfuerzo en términos de probar que el tests nuevo que se construya en alguna forma es mejor que los criterios que ya se tienen, de lo contrario si los test que ya se tienen son adecuados, la construcción de un test nuevo es un ejercicio fútil.

C) VALIDEZ DE CONSTRUCCION

La validez de construcción presupone las formas de validez anteriores y es esencial en los tests de personalidad y de inteligencia, de hecho la tendencia actual en la medición psicológica

moderna es requerir evidencia de este tipo de validez para todo tipo de instrumentos.

Este tipo de validez es además muy necesario cuando no se cuenta con un criterio externo claro y evidente que no se preste a confusiones en la interpretación.

La validez de construcción reemplaza términos como "Validez de Aspecto, Validez Lógica, Validez Intrínseca, Validez Factorial, Validez de Rasgo, etc", que han ido surgiendo pero que finalmente se refieren a lo mismo.

Cronbach Lee J. y Meehl Paul E. (1955) proponen cinco métodos para obtener estimados de la validez de construcción lógica en los tests que se construyen en la psicología:

c.1) Diferencias de Grupo.

Si la teoría de la cual se deriva el constructo hipotético que el test pretende medir estipula que las personas que tienen el rasgo que se mide difieren de las personas que no poseen ese rasgo, el constructor de pruebas debe probar que en realidad existen diferencias de grupo entre los sujetos a los cuales se les administra el test. De los métodos más utilizables para este caso son "t" de Estudent o Análisis de Varianza.

c.2) Matrices Correlacionadas y Análisis Factorial.

Las matrices correlacionales y el análisis factorial son dos métodos estadísticos que se utilizan para establecer la validez de construcción en los tests estandarizados.

La matriz correlacional ilustra en forma gráfica la relación (o no relación) entre el nuevo test y los demás instrumentos psicológicos usados en el proceso de validación.

La técnica estadística de análisis factorial provee un estimado de la carga factorial que el test tiene en cada una de sus partes en su totalidad, mediante este proceso se puede identificar el factor común o los factores comunes que contribuyen a la varianza total de los resultados de un test. Siendo esto práctico para determinar la dimensionalidad de un dominio y para seleccionar los ítems que se ajusten mejor a los diferentes estratos del dominio. Proporciona la correlación de cada ítem con cada faceta (factor) del dominio. Los ítems que se correlacionan bastante con un sólo factor reciben evidente preferencia en la elaboración del instrumento final.

Además, el análisis factorial desempeña papeles importantes en relación con los tres tipos de validez, pero en cada uno su papel es diferente. En relación con la validez predictiva, adquiere especial importancia al sugerir predictores que funcionarán bien en la práctica; con la validez de contenido, su importancia estriba en sugerir la manera de revisar los instrumentos para mejorarlos, y con la validez de construcción, al proveer algunas de las herramientas

más útiles para determinar las estructuras internas y cruzadas de un conjunto de variables.

c.3) Los Estudios de Cambio a través del Tiempo.

Si la teoría psicológica postula la existencia de un rasgo estable, entonces la estabilidad en los resultados del test a través del tiempo, arroja luz sobre la validez de construcción de tal instrumento. Si por el contrario, la teoría postula que el rasgo en cuestión es uno que cambia a través del tiempo, entonces la estabilidad de los resultados que se obtienen por medio de administradores sucesivos del mismo test a las mismas personas, se usaría como evidencia en contra de la validez de construcción de ese instrumento.

c.4) Estudios sobre la Estructura y la Consistencia Interna del Instrumento.

Esta se obtiene básicamente a través de correlacionar cada área con los ítems que contiene, además de correlacionar cada área con la puntuación del instrumento global.

c.5) Estudios sobre el Proceso.

La observación y el estudio de los procesos por los cuales pasa una persona a realizar las tareas de un test es una manera informal de arrojar luz sobre la validez de construcción.

Campbell (1960) señala que para establecer índices sobre la validez de construcción, no sólo se debe demostrar que los resultados de ese instrumento correlacionan alta y positivamente con los resultados de otros tests que midan lo mismo, sino que también hay que demostrar que los resultados de dicho instrumento que se está validando difieren significativamente de los resultados de otros tests que miden otros rasgos de personalidad. Este tipo de proceso de validación proporciona estimados de lo que se conoce como Validez Convergente y Validez Divergente.

Cabe hacer hincapié en que no es necesario aplicar las 5 técnicas antes mencionadas, eso depende del constructor o investigador y del grado de validez que desee obtener.

ANÁLISIS DE ÍTEMS

El proceso de análisis de ítems se utiliza durante la construcción de los tests. Este proceso se efectúa antes de establecer las normas para el instrumento.

A partir del estudio piloto en la construcción de un test psicológico se logra obtener información de la dificultad de cada ítem, así como su capacidad discriminante además de la claridad y nivel de comprensión que tienen las instrucciones del manual del test

y los ítems que se incluyen. Este proceso conlleva la selección de muestras representativas de la población para la cual se construye el test, y proporciona la forma final del test.

Dicho proceso es complicado y tedioso, no por los requerimientos del proceso mismo sino por la cantidad de sujetos que se requiere para su cómputo.

Garrett ofrece un método corto y sencillo que se puede efectuar con la ayuda de sólo una calculadora.

El proceso de análisis de los ítems tiene dos aspectos fundamentales que son: primero, establecer el índice de dificultad de cada pregunta del test, y segundo, establecer el índice de discriminación de cada ítem.

El índice de dificultad se define con base en el porcentaje de personas que toman el test y que contestan correctamente ese ítem. De modo que mientras más fácil sea el ítem, más alto ha de ser el porcentaje de personas que lo contestan correctamente. Por el contrario, mientras más difícil sea el ítem, menor será el porcentaje de sujetos que lo contesten correctamente.

El índice de dificultad de los ítems se utiliza para ordenar los ítems en el test en forma espiral, de manera que los ítems más fáciles se sitúen a principio del instrumento y los más difíciles

queden al final del test.

FORMULA:

$$\text{INDICE DE DIFICULTAD} = \frac{\text{No. de sujetos que contestan correctamente}}{\text{Total de sujetos evaluados}}$$

El índice de discriminación del ítem se refiere al grado hasta el cual cada ítem discrimina efectivamente entre las personas que poseen o no poseen el rasgo que el instrumento mide. El procedimiento para obtener tal índice consiste en formar dos mitades, con el 50% cada una y contrastar la primera parte con las clasificaciones más altas contra el otro 50% de puntajes más bajos.

FORMULA:

$$\text{INDICE DE DISCRIMINACION} = \frac{50\% \text{ Calif. altas} - 50\% \text{ Calif. bajas}}{\text{Total Evaluado}}$$

(No. Resp. correctas) - (No. Resp. correctas)

Si la diferencia es significativa se acepta el ítem.

C A P I T U L O I V

MEDICION DE ACTITUDES

En 1935 Allport G. escribía: "se puede medir las actitudes, mejor de lo que se les puede definir". Actualmente tal afirmación sigue siendo válida. A continuación se presentan sólo algunas de las definiciones más completas dentro de la bibliografía al respecto.

Según Katz (1960) la actitud es la predisposición del individuo para valorar de manera favorable o desfavorable algún símbolo, objeto o aspecto de este mundo... las actitudes incluyen el núcleo afectivo o sensible del agrado o desagrado, y los elementos cognoscitivos o de creencias que describen el afecto de la actitud, sus características y sus relaciones con otros objetos.

Allport (1937) maneja numerosas definiciones: La actitud denota un estado neuropsíquico de disponibilidad por la actividad mental o física... Las actitudes son procesos mentales individuales que determinan tanto las respuestas actuales como las potenciales de cada persona en el mundo social. Como la actitud se dirige siempre hacia algún objeto, se puede definir como un estado de la mente de un individuo respecto a un valor... Actitud es una preparación o disponibilidad para la respuesta... La actitud es un estado mental o neural de disponibilidad organizado en base a la experiencia y que

ejerce influencia directa o dinámica sobre la respuesta del individuo a todos los objetos y situaciones con los que aquella se relaciona... La actitud es un grado de afecto a favor o en contra de un objeto o un valor.

Summers (1976) considera la actitud como una disposición fundamental que interviene, junto con otras influencias, en la determinación de una diversidad de conductas hacia un objeto o clase de objetos, incluyendo declaraciones de creencias y sentimientos hacia el objeto y acciones de aproximación y evitación con respecto a él.

Edwards (1957) propone su definición en la que considera la actitud como el grado de aspecto positivo o negativo asociado a un objeto psicológico.

Rodríguez Aroldo (1976) menciona cuatro razones explicativas para el estudio de las actitudes, las cuales son:

- a) Estas constituyen elementos valiosos para la predicción de conductas.
- b) Ayudan a formar una idea más estable de la realidad que se vive.
- c) Son base de una serie de importantes situaciones sociales, como las relaciones de amistad y conflicto.
- d) Finalmente por su contribución al entendimiento de los procesos de influencia social y de estructuración

cognoscitiva.

La mayoría de los autores coinciden en que las actitudes son estados inferidos del organismo que, al parecer, se adquieren de manera muy semejante a como lo hacen otras actividades internas aprendidas. Son, al mismo tiempo, predisposiciones a responder; pueden describirse como tendencias de acercamiento o evitación, o como favorables o desfavorables. Por lo que pueden adscribirse a un continuo básico bipolar, con un punto de referencia neutral o cero, lo que implica que tienen dirección e intensidad y a la vez proporcionan una base para obtener índices cuantitativos de ellas, es decir que poseen propiedades recíprocamente antagónicas y que varían de intensidad. No son susceptibles de observación directa y su existencia e intensidad deben inferirse de lo que puede ser observable.

Las actitudes pueden ser racionales o irracionales, es decir un individuo puede o no reconocer la actitud que posee, entender o no siquiera como la adquirió.

Los pasos para elaborar una escala de actitud en términos generales son:

1. La especificación de la variable actitud que se va a medir.
2. La recolección de una amplia variedad de opiniones acerca de la variable de actitud especificada.

3. La edición de este material en una lista de alrededor de cien breves aseveraciones de opinión.
4. La aplicación de las aseveraciones a una muestra de cerca 300 personas de la población para la cual será utilizada la escala.
5. Cálculo del valor escalar de cada aseveración.
6. Eliminación de algunos ítems.
7. Estructuración final de la escala.

Métodos para medir Actitudes

El resultado de cualquier medición de actitud tiene que generalizarse en función o en comparación con una población de características conocidas.

Es posible hacer cuatro tipos de descripciones por medio de una escala de actitudes:

- a) La actitud promedio o media de un individuo particular sobre un asunto en cuestión.
- b) La amplitud de opiniones que está dispuesto a aceptar o a tolerar.
- c) La popularidad relativa de cada actitud de la escala dentro de un grupo señalado, como lo indica la distribución de frecuencia de ese grupo.

d) El grado de homogeneidad o heterogeneidad de las actitudes de un grupo señalado acerca del asunto, como lo indica el grado de dispersión o extensión de su distribución de frecuencia.

Dos de los métodos más importantes para construir escalas de actitudes fueron desarrollados por Thourstone Louis y Likert Rensis.

El método de Thourstone conocido como "Escala de intervalos aparentemente iguales" tiene origen en los intentos de los psicofísicos de finales de siglo XIX y principios del XX, que se proponían relacionar los juicios psicológicos y los continuos físicos siguiendo el método de comparación por pares. Se crea para lograr el propósito de distinguir o clasificar a los individuos según un sistema, de manera tal que los intervalos entre los rangos asignados por las escalas sean aproximadamente iguales, es decir, que sea posible afirmar que la distancia que separa a un sujeto que obtiene una puntuación de 8.7 con respecto a otro que obtiene 6.3 es igual a la distancia que separa a otro par de sujetos que obtienen puntuaciones de 3.6 y 1.2 respectivamente.

El procedimiento general de la técnica de Thurstone es pedir a los jueces clasificar a los ítems en categorías. Después el investigador selecciona de estas categorías algunos de los ítems (generalmente quince o veinte) para formar la escala. Los ítems se elegirán de cada una de las categorías ordenadas, dando preferencia

a aquellos en cuyos rangos están en desacuerdo los jueces. Esto se conoce como Ley de Juicio Comparativo.

En 1932 Likert informa de un método de construcción de escalas de actitudes al que considera más sencillo, no de construcción tan laboriosa como la escala de Thourstone.

La preocupación de Likert era asegurar que todos los ítems midieran la misma cosa y eliminar la necesidad de un grupo de jueces para analizar los ítems. La construcción de la escala de Likert requiere de seis etapas:

En la primera etapa se deben compilar una serie de ítems que expresen un amplio rango de actitudes desde extraordinariamente positivas hasta extraordinariamente negativas (50%, 50%).

Algunos de los criterios más importantes en la elaboración inicial de ítems son:

1. Las afirmaciones deben ser lo más cortas posibles de manera que no fatiguen a los sujetos a quienes se pida que lean la lista completa.
2. Las afirmaciones deben ser de tal tipo que puedan ser aceptadas o rechazadas conforme a su concordancia o discrepancia con la actitud del lector.
3. Cada ítem debe prever que su aceptación o rechazo indique algo con respecto a la actitud del lector acerca

del asunto en cuestión.

4. Las afirmaciones de doble significado deben evitarse.
5. Es necesario asegurarse de que por lo menos una rotunda mayoría de las afirmaciones pertenece realmente a la variable de actitud que se va a medir.

Cada ítem tiene varias alternativas que el sujeto debe contestar en una sola alternativa, estas expresiones son fijas en todos los ítems:

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Por lo general, se usan cinco expresiones fijas para cada ítem, pero hay ocasiones que se usan 3,4,6 ó 7 expresiones fijas. En la compilación de ítems no se pueden usar expresiones como: casi siempre, frecuentemente, ocasionalmente, rara vez y casi nunca.

Después se asignan puntuaciones a las expresiones (alternativas). La puntuación será 5, 4, 3, 2, 1, 0. 1, 2, 3, 4, 5. Si se desea que la puntuación alta de la escala presente la actitud favorable, entonces las alternativas favorables llevan puntuación 5,

para muy de acuerdo.***** No importa cómo se asigne la puntuación a las expresiones de los ítems, pero se debe ser consistente.

En la segunda etapa se distribuyen los ítems a una muestra de personas (prueba piloto) seleccionada al azar de una población de aquellos a quienes se aplicará la escala final.

En la tercera etapa se calcula la puntuación total de cada persona, sumando el valor de cada ítem que ha marcado.

En la cuarta etapa se determinan las bases para la selección de los ítems para la escala final, ya sea por el método de consistencia interna o por el método de análisis de ítems, o bien la prueba de la mediana (valores "t" para cada ítem). Lo importante es encontrar el poder Discriminativo de los ítems. Por último se aplica un método para conocer el grado de confiabilidad del instrumento.

Otro de los procesos más importantes en la elaboración de escalas de actitudes, es el de Guttman Louis (1940) quien integra la prueba unidimensional y acumulativa. Los ítems están ordenados unidimensionalmente, en una sola dimensión subyacente y la escala es acumulativa, ya que ninguna de las personas tienen una respuesta negativa (desacuerdo) antes de una respuesta positiva (acuerdo) o

***** Un método sencillo para facilitar la honestidad en las respuestas indeseables (ítems negativos) es el dar garantías de anonimato o declaraciones de "no hay contestaciones correctas o incorrectas" así como también "las personas difieren en sus opiniones acerca de estas cosas".

visceversa. Por lo que la información de la posición de la última respuesta positiva de una persona, permitirá predecir todas sus respuestas a los ítems. Busca la coherencia en las pautas de respuesta de los sujetos, la cual garantiza un coeficiente de reproductividad.

Con respecto a la evaluación de las tres estrategias de medición antes mencionadas, se conoce que hay una amplia variación en cuanto al poder predictivo de los diversos instrumentos siendo:

- a) El método de Likert de calificación de una escala de actitud con determinado número de ítems, el que produce consistentemente resultados más confiables que el método de Thourstone para calificar la escala.
- b) El método de Likert para la elaboración y calificación de una escala requiere de menos ítems y produce la misma confiabilidad que el método de Thourstone y de Guttman.

En conclusión, la escala planteada por Likert es mejor predictor de conducta y presenta la mayor confiabilidad. Otras ventajas del método de Likert son, la especificidad, ya que el ítem contiene la referencia de a sí mismo conteniendo pronombres personales "yo" o "mi", los cuales son ítems autorreferentes. Otro factor es el de intensidad debido a que la calificación está influida por el grado así como por la dirección de la respuesta a cada ítem, los juicios de intensidad pesan la puntuación final asignada a un individuo.

Existe un problema en cuanto a que actos específicos o actitudes de acción a menudo no pueden predecirse exactamente a partir de actitudes provocadas. Sin embargo es claro que los factores de error que explican la predictibilidad diferencial son en algún grado intrínsecos de los distintos procedimientos de medida así como también el que sólo puede observarse un grado moderado de correspondencia entre la actitud medida y otra conducta cuando el criterio conductual se basa en una serie de actos que suceden en circunstancias reales, y en el mejor de los casos conductas repetitivas. Siendo por tanto el grado de correspondencia observado al menos una parte de las condiciones metodológicas mantenidas.

Medición de Actitud, Optima Ejecución Laboral

Para la medición de la Habilidad de la Optima Ejecución Laboral, la cual se define conforme la empresa como: "La Habilidad del aspirante para desempeñar sus actividades totalmente no obstante la presencia de obstáculos ocasionados por situaciones extraordinarias y repentinas", se consideró la construcción de un instrumento a partir de medición de actitudes, tomando como marco referencial el modelo conceptual que a continuación se enuncia.

Lancler III E. Edward y Porter W. Lyman (1967) postulan el modelo conceptual en el que vinculan la actitud con el desempeño de

las tareas.

Las actitudes a tratar se denominan antecedentes ya que se considera que contribuyen a determinar el desempeño en el trabajo, en vez de ser el resultado de ese desempeño. Este conjunto de actitudes "antecedentes" no incluye el tipo de actitud que se estudia con mayor frecuencia en las investigaciones sobre actitudes; la relación con el desempeño, en psicología industrial, o sea, la satisfacción en el trabajo.

Durante demasiado tiempo, los psicólogos interesados en la conducta en el trabajo, actuaron como si la satisfacción en el puesto fuera el único tipo de actitud que tiene importancia teórica para comprender las diferencias individuales en el desempeño de las tareas.

Las actitudes que pueden clasificarse bajo el encabezado de la satisfacción, son sólo uno de los tipos (y quizá no el más importante) de las actitudes vinculadas en alguna forma a la conducta en la situación de trabajo.

La satisfacción en el trabajo es primordialmente una variable dependiente, en relación al desempeño del trabajo, pero además otros tipos de actitudes pueden jugar un papel trascendental en la determinación de la conducta en el puesto.

El esfuerzo es la cantidad de energía que dedica un individuo a una situación dada, éste no es sinónimo de rendimiento, de hecho existen factores entre ambos, como son las variables que se combinan con el esfuerzo para determinar el desempeño, esas variables son las habilidades (incluyendo rasgos de personalidad) y las percepciones de los papeles.

El conjunto de variables que se incluyen bajo el término "habilidad" se refieren a ciertas características del individuo, tales como la inteligencia, la destreza, los rasgos de personalidad, etc. Hasta cierto punto, es una especie de categoría inclusiva de las variables comprendidas en las diferencias individuales, con la característica de que se trata de rasgos del individuo que son relativamente estables y de largo plazo. Pueden modificarse, pero de manera típica no cambian mucho a corto plazo, así pues las habilidades son relativamente independientes de las circunstancias ambientales inmediatas. La medición de las habilidades incluyen tests de inteligencia, de aptitudes, de inventarios de personalidad, actitudes, etc.

La percepción del papel de un individuo son sus propias opiniones relativas al ejercicio de sus esfuerzos ya sea que correspondan estrechamente o lo contrario a las opiniones de otros, específicamente los encargados de evaluar desempeño. La medición de la percepción del papel implica, la adquisición de información sobre el modo en que el individuo mismo ve los requisitos de un puesto

particular.

De acuerdo con el modelo, tanto las habilidades como la percepción del papel interactúan en forma multiplicativa con los esfuerzos, para producir el desempeño.

En conclusión, las actitudes llegan a afectar al desempeño en forma primordial por mediación del esfuerzo y la percepción del papel.

Además cabe mencionar otro autor al respecto, el psicólogo Harvand McClellan David (1963), quien dice que para distinguir a los trabajadores que se desempeñan eficientemente de los que no desarrollan adecuadamente sus funciones, se deben identificar las motivaciones, actitudes, rasgos y habilidades sociales.

C A P I T U L O V

CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO

Para la elaboración del instrumento se siguió la Técnica de Likert para medición de actitudes, básicamente la metodología fue la siguiente:

ELABORACION DEL BANCO DE ITEMS

Para la elaboración de los ítems que conformarían el instrumento piloto, se tomó como base el análisis de la información recabada a través de todas las áreas operativas del servicio de selección del instituto.

La recolección de dichos datos fue efectuada de la siguiente manera:

Tomando como referencia el modelo teórico de Kirchner Wayne R. y Dunnette Marin D. (1964) en el que se dice que al identificar cuales son los factores críticos para tener éxito se puede mejorar considerablemente la selección y colocación de candidatos. Y como procedimiento de investigación para conocer las conductas que puede

presentar un trabajador al darse una situación inesperada, el método diseñado por Flanagan de (1949) "Incidentes Críticos" el cual tiene el razonamiento de que: Los incidentes críticos son sucesos que han demostrado ser la clave del desempeño eficiente en el trabajo.

"No incluyen actividades rutinarias, sino los puntos esenciales del desempeño en el trabajo que constituyen la diferencia entre el éxito y el fracaso. Al aplicar la técnica, se registra incidentes críticos en forma de relatos o anécdotas, sobre la manera en que se enfrenta determinada persona a ciertas situaciones, y a partir de esos datos, se elabora un cuadro compuesto de la conducta en el trabajo." ⁴ FLEISHMAN E.A., 1964

Además, al recabarse todos los incidentes, se observa que muchos de ellos se superponen, lo que implica la agrupación en categorías de las conductas.

Se consideraron las ventajas de dicho método a continuación:

- a) Al disponer de información de este tipo, resulta posible señalar las zonas de firmeza o debilidad de la conducta.
- b) Los criterios de eficiencia contribuyen a la validación de los tests que se aplican a los solicitantes de trabajo.
- c) Uso del cuestionario para establecer criterios de eficiencia hacia los requisitos reales de los puestos de la

⁴ FLEISHMAN Edwin A., Estudios de Psicología Industrial y de Personal. México, Trillas, 1986. pag. 67

empresa.

De esta manera, se solicitó a todas las áreas delegacionales a nivel nacional de selección entrevistasen al personal operativo del servicio con la siguiente pregunta:

- Qué situaciones imprevistas se le habían presentado en el desarrollo de sus actividades que hubiesen impedido el adecuado desempeño de las mismas?

Lo mismo a sus autoridades pero con la siguiente pregunta:

- Qué situaciones imprevistas habían observado que se presentaran al personal operativo a su cargo, que hubiesen impedido el adecuado desempeño de sus actividades?

Posteriormente luego de 3 meses, se recibió la información de 24 áreas operativas de la empresa, de las cuales fueron invalidadas 2 por no contener la información con la precisión requerida. En total fueron encontradas 81 conductas críticas.

Estas 81 situaciones se clasificaron por categoría y en 4 grupos, de acuerdo a la problemática que los originó, ordenándose por la frecuencia reportada, el resultado es el siguiente:

<i>C A T E G O R I A</i>	<i>SITUACIONES REPORTADAS</i>
Auxiliar de Enfermera General	59
Auxiliar de servicios de Dietología	58
Asistente Médica	55
Auxiliar Universal de Oficinas	49
Enfermera General	47
Auxiliar de Servicios de Intendencia	44
Médicos	39
Oficial de Puericultura	37
Auxiliar de Laboratorio	34
Técnico Polivalente	31
Laboratorista	18

<i>GRUPOS PRINCIPALES</i>	<i>FRECUENCIA</i>
Relaciones Humanas	212
Disposición	195
Materiales	146
Capacitación y Organización	159

Ante el conocimiento y análisis de estos factores en que se agrupan las conductas mencionadas, se consideró de gran importancia

detectar la actitud de un aspirante frente al medio laboral y la problemática que se le presente, intentando además que la persona que ingrese pueda contribuir a la modificación de ese medio a través de su criterio y disposición, o sea, de su habilidad para la óptima ejecución laboral.

Análisis de la Información

De acuerdo con los datos proporcionados por las áreas operativas se concluyó que las categorías en las que se presenta el mayor número de situaciones críticas son las que conforman el grupo II de puestos del Instituto. Así mismo se vió que las situaciones críticas reportadas con mayor frecuencia resultaron ser la carencia de material, desconocimiento de las funciones del puesto, falta de disposición y la dificultad para integrarse a su grupo de trabajo.

A continuación se presenta el cuadro de conductas críticas por frecuencia y agrupado de acuerdo a factores.

CATEGORIAS

CONDUCTA CRITICA		A.B.D	A.S.I.	A.M.E	A.E.G.	A.LAB	OF.PU	A.U.O	LAB	T.POL	E.G.	MED	FRECUENCIAS
	Carencia de material	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	44
E	Equipo en mal estado	X	X		X			X	X		X	X	11
O	Equipo mal ubicado	X											1
U	Desconocimiento del funcionamiento	X	X	X	X			X			X		6
M	Mal uso del material o equipo	X	X	X	X	X			X	X	X		16
A	Falta de control del material			X	X	X				X			4
T	Robo de material o equipo	X	X	X	X						X		8
E	Material o equipo inseguro	X			X	X			X	X	X		7
R	Falta de espacio				X	X	X				X	X	7
I	Ventilación inadecuada	X		X	X			X				X	6
A	Luz insuficiente	X		X	X			X				X	6
L	Ruido excesivo	X		X	X			X	X		X	X	6
F	Falta de mantenimiento	X	X	X		X		X	X		X		8
I	Falta de aso	X			X						X		3
S	Inseguridad	X			X	X	X		X		X		8
	No apropiado al sexo	X	X										2
C	El procedimiento técnico es excesivo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	28
A	El procedimiento técnico es deficiente	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	30
P	El procedimiento técnico es adecuado	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	21
	El procedimiento técnico es inadecuado	X	X	X	X								6
O	Falta de personal	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	25
R	Falta de personal			X			X					X	3
G	Falta de personal							X			X		2
A	Falta de personal	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11
N	Falta de personal	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	9
I	Falta de personal	X	X	X	X		X	X		X	X	X	9

Posteriormente se definieron las 4 áreas o factores conformados por las principales incidencias de conductas observadas:

RELACIONES HUMANAS

La dinámica del grupo de trabajo resulta ser el factor más importante que afecta el óptimo desempeño en el trabajo. Vicios contenidos en el ambiente como serían el favoritismo, la competencia desleal y la corrupción son entre otras causas, determinantes para la falta de integración de los grupos.

En este factor se presenta también el problema de la atención al público. Quejas por descortesía, favoritismo e irresponsabilidad relacionadas con el empleado, influyentismo o predisposición por parte del público o derechohabiente, hacia el servicio derivada de una mala experiencia o de la difusión generalizada de la mala atención otorgada.

Se detectaron además conflictos relacionados con la figura de autoridad en cuanto abuso de la misma, favoritismo, falta de educación y de respeto.

Por parte del subordinado, existe la renuencia a sujetarse a lineamientos para cumplir órdenes y en general para aceptar jerarquías principalmente por la influencia y apoyo de líderes sindicales.

DISPOSICION

Se incluyen en este factor conductas de tipo personal, como la falta de disposición para la realización de la tarea, baja iniciativa, falta de criterio, carencia de responsabilidad y de discreción. Además se encontraron conductas provocadas por un medio laboral viciado que llevan al trabajador a desarrollar "mañas" como el descomponer deliberadamente instrumentos o equipo con el fin de no trabajar o abandonar constantemente el área de trabajo, utilizar el tiempo de la jornada para el comercio interno o asuntos particulares y en general con ausentismo excesivo y pérdida de tiempo.

Dentro de este mismo factor se incluye la predisposición en algunas áreas para desempeñar determinadas actividades que les avergüenzan, atemorizan o disgustan.

MATERIAL

La carencia de material y equipo de trabajo, falta de mantenimiento y mala distribución o mal uso que se le dá al existente, resultan ser factores importantes para el óptimo desempeño laboral, intervienen también el espacio físico estrecho y en algunas áreas el ruido, falta de ventilación luz e higiene.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

CAPACITACION Y ORGANIZACION

Se presenta como uno de los principales problemas la mala estructuración de los profesiogramas en cuanto a la escolaridad establecida para algunas categorías (Aux. Universal de Oficina, Aux. de Servicios de Dietología y Oficial de Puericultura principalmente), así como la falta de inducción al puesto y la capacitación en primera contratación que no se ha efectuado como fue el acuerdo con la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa.

La falta de planeación en la distribución de las tareas, la carencia de recursos humanos por ausentismo mal programado o no programado y en muchos casos el favoritismo por parte de las autoridades, genera cargas de trabajo excesivas en muchas áreas o para algunas personas y en consecuencia reacciones de inconformidad que deterioran la calidad del servicio.

Con lo anterior puede confirmarse que existen causas extrínsecas e intrínsecas al propio trabajador que influyen para que los servicios que otorga el instituto sean proporcionados con la calidad y calidez deseados, y que estas causas no pueden tomarse por sí mismas en forma aislada ya que forman parte de toda una dinámica en la que unas y otras interfieren y a su vez van provocando otras.

Inmediatamente después de tener el análisis de la información de

las situaciones o conductas detectadas por todas las áreas de selección que conforma la empresa, se formaron 104 ítems, 50% positivos y 50% negativos. Cada ítem con 3 posibles opciones de respuesta:

- a) De acuerdo
- b) Indiferente
- c) Desacuerdo

Asignándoles un valor de calificación a cada ítem positivo de:

- a) De acuerdo = 3
- b) Indiferente = 2
- c) Desacuerdo = 1

y a cada ítem negativo de:

- a) De acuerdo = 1
- b) Indiferente = 2
- c) Desacuerdo = 3

PILOTAJE

Muestra

La muestra para el pilotaje del instrumento fue decidida en base a las solicitudes de servicio de selección que se presentaban en ese tiempo, en las delegaciones:

- Tamaulipas
- Michoacan

Guanajuato

Puebla

Oaxaca

Delg. 4 Suroeste del D.F.

Considerando la aplicación sólo en los aspirantes a categorías del grupo II, ya que es este grupo el que presenta mayor incidencia en situaciones laborales inesperadas, además de ser las de mayor tránsito o movimiento en el instituto.

Se tomó una muestra de 500 tests aplicados a aspirantes de nuevo ingreso en las delegaciones antes mencionadas.

ANALISIS ESTADISTICO

El análisis estadístico consistió en determinar el índice de confiabilidad y validez del instrumento, así como el análisis de cada uno de sus ítems.

Se aplicó el Método de Consistencia Interna o Coherencia Interna para obtener el índice de Confiabilidad, y el Método de Validez de Construcción para determinar el índice de validez del instrumento.

Se elaboró el concentrado de los resultados agrupándolos en una

sábana de datos donde se consideraron los puntajes de calificación obtenidos en cada uno de los 104 ítems de los 500 tests aplicados.

Confiabilidad

Con la sábana de datos obtenidos se siguió el Método de División por mitades calculando la correlación entre la primera y la segunda parte (la primera parte constituida por los ítems del 1 al 52 y la segunda parte del 53 al 104).

Se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson aplicando la fórmula:

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

El resultado obtenido fue de :

$$r = 0.6480$$

Validez

Para obtener la Validez de Construcción del instrumento se siguió el método de Consistencia Interna, agrupando primeramente la sábana de datos en cuatro grupos correspondiendo a las cuatro áreas que conforman el instrumento.

Quedando formado el área I por los ítems:

1,5,7,9,13,17,21,29,35,39,45,47,49,51,52,56,60,64,68,76,8
2,84,94,95,97,100.

El área II por los ítems:

3,4,11,19,22,23,31,33,37,54,55,58,62,66,71,72,73,74,78,85
89,92,93,101,102,104.

El área III por los ítems:

6,8,10,12,14,15,16,24,27,28,32,36,40,41,44,48,53,63,65,57
59,61,75,79,83,90.

El área IV por los ítems:

2,18,20,25,26,30,69,70,77,80,81,96,98,99,34,38,42,43,46,5
0,67,86,87,88,91,103.

Se obtuvo la correlación entre las puntuaciones totales de cada grupo y la puntuación total del instrumento aplicando el coeficiente de correlación de Pearson obteniéndose los siguientes resultados:

Con el área I se obtuvo $r = 0.8378$

Con el área II se obtuvo $r = 0.8368$

Con el área III se obtuvo $r = 0.8015$

Con el área IV se obtuvo $r = 0.7231$

De la misma manera se obtuvo la correlación entre cada ítem con el total de su grupo (en el anexo 1 se presenta el ejemplo de los puntajes que conforma una de las 4 áreas trabajadas), cuyos resultados se presentan en los siguientes cuadros:

AREA CAPACITACION Y ORGANIZACION	
NUMERO DE ITEM	CORRELACION DE PEARSON OBTENIDA
2	0.384655
18	0.522342
20	0.267753
25	0.125921
26	0.374949
30	0.309046
34	0.404675
38	0.285918
42	0.291349
43	0.193623
46	0.347682
50	0.364404
67	0.198061
69	0.127587
70	0.358446
77	0.239831
80	0.412016
81	0.259658
86	0.301099
87	0.199164
88	0.241956
91	0.268616
96	0.360121
98	0.464869
99	0.254797
103	0.215088

AREA DISPOCISION	
NUMERO DE ITEM	CORRELACION DE PEARSON OBTENIDA
3	0.106638
4	0.351509
11	0.219201
19	0.314307
22	0.353614
23	0.383715
31	0.314764
33	0.269356
37	0.217607
54	0.240814
55	0.273404
58	0.344712
62	0.343241
66	0.364351
71	0.246007
72	0.348676
73	0.257023
74	0.277592
78	0.438603
85	0.032742
89	0.335658
92	0.379207
93	0.308031
101	0.286652
102	0.326378
104	0.358771

AREA MATERIAL	
NUMERO DE ITEM	CORRELACION DE PEARSON OBTENIDA
6	0.095769
8	0.486011
10	0.482162
12	0.339331
14	0.325675
15	0.224512
16	0.359895
24	0.309376
27	0.134255
28	0.380398
32	0.311126
36	0.483824
40	0.428395
41	0.155282
44	0.380993
48	0.299884
53	0.091821
57	0.130913
59	0.038652
61	0.154756
63	0.245674
65	0.221916
75	0.248063
79	0.142258
83	0.120342
90	0.302052

AREA RELACIONES HUMANAS	
NUMERO DE ITEM	CORRELACION DE PEARSON OBTENIDA
1	0.203095
5	0.215332
7	0.179723
9	0.284445
13	0.173544
17	0.139354
21	0.190856
29	0.359235
35	0.266641
39	0.262759
45	0.204271
47	0.221881
49	0.239003
51	0.302393
52	0.315417
56	0.347474
60	0.365598
64	0.300497
68	0.443495
76	0.278191
82	0.352317
84	0.332562
94	0.451936
95	0.247794
97	0.206572
100	0.292431

Análisis de ítems

Para obtener los Índices de Discriminación y Dificultad de cada ítem del instrumento se ordenaron las puntuaciones obtenidas de las 500 aplicaciones con calificación de mayor a menor (3,2,1) en cada uno de los ítems. Para el índice de dificultad se aplicó la siguiente fórmula:

$$\text{INDICE DE DIFICULTAD} = \frac{\text{Numero de sujetos que contestan correctamente}}{\text{Total de sujetos evaluados}}$$

Nota: En cada uno los ítems se dividió entre 500

Para obtener el índice de discriminación de cada ítem se aplicó la fórmula:

$$\text{INDICE DE DISCRIMINACION} = \frac{\begin{matrix} 50\% & & 50\% \\ \text{Calif. más altas} & & \text{Calif. más bajas} \\ \text{(Núm resp. correctas)} & - & \text{(Núm resp. correctas)} \end{matrix}}{\text{Total evaluado}}$$

Nota: El total evaluado en cada uno de los ítems fue 500.

A continuación se presentan 2 tablas con los índices obtenidos.

DISCRIMINACION			
ITEM	PORCENTAJE	ITEM	PORCENTAJE
	OBTENIDO		OBTENIDO
1	4.80%	53	4.00%
2	35.00%	54	19.00%
3	10.80%	55	23.40%
4	38.40%	56	37.00%
5	8.60%	57	41.20%
6	9.00%	58	20.60%
7	6.80%	59	28.60%
8	46.40%	60	42.00%
9	17.60%	61	20.80%
10	18.80%	62	49.00%
11	4.20%	63	19.00%
12	47.00%	64	35.80%
13	3.40%	65	17.20%
14	8.40%	66	35.80%
15	46.60%	67	5.60%
16	34.40%	68	27.60%
17	30.20%	69	19.60%
18	38.00%	70	39.00%
19	13.80%	71	4.00%
20	29.40%	72	15.00%
21	36.80%	73	15.00%
22	45.80%	74	27.80%
23	28.00%	75	4.20%
24	16.40%	76	7.80%
25	3.20%	77	35.60%
26	15.60%	78	31.00%
27	6.40%	79	4.00%
28	17.80%	80	40.40%
29	35.20%	81	23.60%
30	46.00%	82	23.60%
31	15.80%	83	6.20%
32	12.20%	84	3.00%
33	21.00%	85	20.00%
34	28.60%	86	33.00%
35	20.40%	87	36.80%
36	33.00%	88	7.20%
37	45.40%	89	45.60%
38	26.40%	90	7.20%
39	13.20%	91	44.40%
40	25.40%	92	11.40%
41	3.60%	93	36.20%
42	39.40%	94	19.60%
43	13.00%	95	45.80%
44	25.20%	96	28.40%
45	15.40%	97	7.40%
46	19.00%	98	28.60%
47	36.60%	99	19.00%
48	26.60%	100	22.00%
49	12.80%	101	8.00%
50	11.60%	102	16.40%
51	11.20%	103	35.20%
52	13.20%	104	33.40%

INDICE DE DIFICULTAD			
ITEM	PORCENTAJE	ITEM	PORCENTAJE
	OBTENIDO		OBTENIDO
1	95.20%	53	96.00%
2	65.00%	54	81.00%
3	89.20%	55	76.60%
4	61.60%	56	63.00%
5	91.40%	57	58.80%
6	9.00%	58	79.40%
7	93.20%	59	71.40%
8	53.60%	60	58.00%
9	82.40%	61	79.20%
10	81.20%	62	51.00%
11	95.80%	63	81.00%
12	47.00%	64	35.80%
13	96.60%	65	82.80%
14	91.60%	66	64.20%
15	53.40%	67	94.40%
16	65.60%	68	72.40%
17	69.80%	69	80.40%
18	38.00%	70	61.00%
19	86.20%	71	96.00%
20	29.40%	72	85.00%
21	61.20%	73	85.00%
22	54.20%	74	72.20%
23	72.00%	75	95.80%
24	83.60%	76	92.20%
25	96.80%	77	64.40%
26	84.40%	78	69.00%
27	93.60%	79	96.00%
28	82.20%	80	40.40%
29	64.80%	81	76.40%
30	46.00%	82	76.40%
31	84.20%	83	93.80%
32	87.80%	84	97.00%
33	79.00%	85	80.00%
34	71.40%	86	67.00%
35	79.60%	87	63.20%
36	67.00%	88	92.80%
37	45.40%	89	54.40%
38	73.60%	90	92.80%
39	86.80%	91	55.60%
40	74.60%	92	88.60%
41	96.40%	93	63.80%
42	39.40%	94	80.40%
43	87.00%	95	54.20%
44	74.80%	96	71.60%
45	84.60%	97	92.60%
46	81.00%	98	71.40%
47	63.40%	99	81.00%
48	73.40%	100	78.00%
49	87.20%	101	92.00%
50	88.40%	102	83.60%
51	88.80%	103	64.80%
52	86.80%	104	66.60%

C A P I T U L O VI**ANALISIS DE RESULTADOS**

El Coeficiente de Correlación de Pearson es un valor comprendido entre -1 y +1. Así un coeficiente:

r entre .50 y .80 se considera grande.

r entre .30 y .50 se considera pequeño.

r = a .50 se considera moderado.

Al obtener un valor $r = .7480$ en la confiabilidad del instrumento se considera GRANDE permitiendo deducir que la relación entre los 52 ítems de la primera mitad del instrumento con los 52 ítems de la segunda parte del instrumento es SIGNIFICATIVA.

Dentro de la Validez se obtuvieron 4 coeficientes de correlación que corresponden a cada una de las áreas, así para el área I el coeficiente de correlación $r = .8378$, tiene una relación con el total del instrumento SIGNIFICATIVA, lo mismo se deduce para las áreas II y III al obtener coeficiente $r = .8368$ y $r = .8015$ respectivamente.

Para el área IV el coeficiente de correlación $r = .7231$ se considera dentro del rango de un coeficiente grande pero no tan significativo como en las áreas I, II y III. Esto se debe a que el

grupo de ítems no es tan homogéneo como las áreas anteriores, ya que está constituido en una parte de ítems de Capacitación y la otra por ítems de Organización.

En las correlaciones obtenidas de cada ítem con su área respectiva se consideraron significativos sólo aquellos que tienen un coeficiente de correlación r entre .30 y .80.

En el análisis de ítems con respecto al índice de discriminación e índice de dificultad, se considera que existe una relación proporcional entre estos ya que a mayor dificultad menor discriminación y viceversa. Siendo la suma de los porcentajes de ambos igual a 100. Se consideraron utilizables los ítems de mayor porcentaje discriminativo para ser incluidos en el instrumento final.

CONSTRUCCION FINAL DEL INSTRUMENTO

El instrumento final quedó conformado por 50 ítems siendo:

40 ítems seleccionados considerando 4 variables:

- a) Por Índice de Alto de Discriminación y Dificultad.
- b) Por valor de correlación, esto es incluyendo en el

instrumento sólo los ítems que obtuvieron un valor r significativo.

c) Por áreas, es decir, que las 4 áreas que conforman el instrumento quedaran balanceadas en igual número de ítems cada una.

d) Por ítems positivos y negativos, logrando que el instrumento contuviera el mismo número de ítems negativos e ítems positivos.

5 ítems para quedar al principio del instrumento básicamente de acuerdo a las siguientes variables:

a) Por ser los de menor Índice de Dificultad.

b) A manera de seguir balanceado el instrumento, ítems positivos y negativos.

c) Y considerando también el valor correlacional de los ítems.

5 ítems más, con el fin de que quedara totalmente equivalente en cuanto ítems por áreas y de tipo positivos y negativos.

A continuación se presenta un cuadro con los ítems que conforman el instrumento final:

ITEMS QUE CONFORMAN EL INSTRUMENTO FINAL

AREA Relaciones Humanas	AREA Disposicion	AREA Material	AREA Capacitacion y Organizacion
7	12	1	2
9	17	3	4
13	18	5	6
15	26	10	8
21	29	11	16
23	32	14	22
24	41	19	25
28	42	20	27
31	43	37	30
35	49	44	33
40	50	47	34
45		48	36
			38
			39
			46

PARAMETRO DE CALIFICACION DEL INSTRUMENTO

El establecimiento de parámetros de calificación para el instrumento final que mide la Habilidad para la Optima Ejecución Laboral se efectuará de acuerdo a la normalización que se realice en cada delegación del instituto a nivel nacional considerando los siguientes rangos:

- "MR" Muy Recomendable
- "R" Recomendable
- "CD" Calificación en duda
- "NR" No recomendable

Obteniendo los baremos a partir de la siguiente fórmula:

$$\text{PARAMETRO} = (\text{FACTOR}) (T) + \bar{x}$$

FACTOR:	PORCENTAJE RESPECTIVO EN LA CURVA NORMAL:
NR -1.70	4.50
CD -0.40	27.47
R 0.40	34.12
MR (MAX)	34.14

T Desviación estándar de la población

\bar{x} Media de la población

C A P I T U L O V I I**CONCLUSIONES**

El instrumento construido para la medición de la actitud para la Optima Ejecución Laboral es Confiable con un nivel ALTO de SIGNIFICANCIA ya que la correlación obtenida es aceptada dentro del rango GRANDE.

El instrumento tiene Validez de Construcción ya que al realizar el análisis estadístico correspondiente se obtuvieron puntuaciones de correlación SIGNIFICATIVAS.

Los ítems que conformaron el instrumento final poseen un índice de discriminación óptimo para el objetivo de medición del instrumento.

Con la creación de este instrumento se logró complementar una parte importante de evaluación del modelo de selección para la empresa donde se creó, el cual evalúa actitudes específicas laborales, esto es, el grado de desarrollo de las habilidades del aspirante corresponden a las requeridas para el adecuado funcionamiento en el puesto, teniendo como principal fin garantizar una adecuada Ejecución Laboral del personal de Nuevo Ingreso en la empresa.

Siendo los instrumentos psicométricos una de las herramientas básicas en la práctica diaria del psicólogo resulta de suma importancia el superar la problemática que se presenta en determinar el grado de Validez y Confiabilidad de un Test Psicológico.

Básicamente en el mercado actual, existe un escaso número de instrumentos de medición psicológica, incomparable con el número de dimensiones psicológicas ante las cuales el psicólogo tiene la necesidad de precisar un diagnóstico o simplemente un resultado.

Otro hecho importante es que gran parte de estos tests psicológicos son de origen extranjero, en donde la población para la cual fueron creados difiere mucho de las características de la población mexicana, aunque algunos de estos hayan sido ya estandarizados en nuestro país.

Por otra parte, se ha dado también la circunstancia de que algunos de los instrumentos que los psicólogos aplican se les da una utilización que difiere bastante del fin para el cual fueron contruidos, por ejemplo un test para la percepción psicomotora , se le ha llegado a dar resultados con inferencias de rasgos de personalidad a quien se le aplica dicho test, cosa que dista mucho de su función.

En base a las razones anteriores resulta importante que el psicólogo tome consciencia de la trascendencia que tienen los

conocimientos técnicos para la construcción de un instrumento que parte desde su metodología hasta las características que debe llevar inmerso, así como los requisitos mínimos para considerar que se ha seleccionado el mejor o los mejores instrumentos.

Estos conocimientos se refieren cuando menos en forma elemental, al grado de Confiabilidad y Validez, a la Objetividad y Sensibilidad del instrumento, así como al hecho fundamental de si ha sido estandarizado, o cuando menos adaptado y en que grupo o grupos de sujetos se han hecho tales estudios.

Agregando además la necesidad en el psicólogo de crear si es preciso un instrumento psicométrico para los rasgos o dimensiones específicas que requiera medir siguiendo el proceso y metodología que implica la construcción de éste.

Resaltando que no se trata de hacer instrumentos caseros y meramente para salir del paso, sino con la convicción que en la formación como profesionistas se nos proporcionaron los conocimientos básicos de medición; y que si bien es un trabajo laborioso la construcción de un instrumento psicológico por la necesidad de ciertos procesos estadísticos ante lo cual el gremio psicológico tiene una predisposición aversiva, es posible lograrlo, lo que vale la pena ya que gracias a esto se puede alcanzar un mejor respaldo técnico en el ejercicio de nuestra profesión.

LIMITACIONES

Durante el proceso para la elaboración del instrumento, específicamente en la recolección de información por parte de las entidades donde se piloteó el test, hubo resistencia y apatía por parte de 2 de estas, realizando un trabajo que no fue tomado en cuenta a la hora de procesar las calificaciones de los tests aplicados.

Para el análisis estadístico de los datos fue necesario la utilización de un sistema de cómputo debido a la complejidad del manejo de un número bastante grande de datos utilizados, (54000).

El instrumento presentado sólo es válido y confiable para la población que fue creado, es decir para el grupo II de categorías y puesto de nivel administrativo con escolaridad secundaria y únicamente utilizable para el servicio de selección de la empresa para la cual fue construido.

RECOMENDACIONES

En cuanto al instrumento construido en este trabajo se sugiere en un proceso posterior:

1.- Obtener el índice de Validez y Confiabilidad en otros grupos de puestos y categorías de mayor o menor grado de responsabilidad laboral.

2.- Así como obtener otro tipo de validez a través de las diferentes técnicas que existen, como podría ser el llevar a cabo una investigación de la conducta laboral del trabajador después de determinado tiempo de haber ingresado a la empresa calculando la Validez Predictiva del instrumento.

ANEXOS

PROMEDIO TOTAL DE LOS 104 ITEMS POR INDIVIDUO

INDIVIDUO	PROMEDIO	INDIVIDUO	PROMEDIO	INDIVIDUO	PROMEDIO	INDIVIDUO	PROMEDIO	INDIVIDUO	PROMEDIO
1	3	101	2.99	201	2.93	301	2.72	401	2.04
2	3	102	2.99	202	2.93	302	2.72	402	2.04
3	3	103	2.99	203	2.92	303	2.72	403	2.02
4	3	104	2.99	204	2.92	304	2.72	404	2.02
5	3	105	2.99	205	2.92	305	2.72	405	2.02
6	3	106	2.99	206	2.92	306	2.71	406	1.98
7	3	107	2.99	207	2.91	307	2.71	407	1.97
8	3	108	2.99	208	2.91	308	2.71	408	1.97
9	3	109	2.99	209	2.91	309	2.69	409	1.96
10	3	110	2.99	210	2.91	310	2.69	410	1.96
11	3	111	2.99	211	2.91	311	2.69	411	1.96
12	3	112	2.99	212	2.91	312	2.69	412	1.94
13	3	113	2.99	213	2.91	313	2.68	413	1.92
14	3	114	2.99	214	2.9	314	2.68	414	1.92
15	3	115	2.99	215	2.9	315	2.68	415	1.91
16	3	116	2.99	216	2.9	316	2.67	416	1.9
17	3	117	2.99	217	2.9	317	2.64	417	1.89
18	3	118	2.99	218	2.9	318	2.63	418	1.88
19	3	119	2.99	219	2.9	319	2.63	419	1.86
20	3	120	2.99	220	2.9	320	2.61	420	1.83
21	3	121	2.99	221	2.9	321	2.61	421	1.83
22	3	122	2.99	222	2.9	322	2.6	422	1.82
23	3	123	2.99	223	2.9	323	2.59	423	1.81
24	3	124	2.99	224	2.9	324	2.59	424	1.79
25	3	125	2.99	225	2.9	325	2.57	425	1.79
26	3	126	2.98	226	2.9	326	2.56	426	1.77
27	3	127	2.98	227	2.9	327	2.56	427	1.76
28	3	128	2.98	228	2.89	328	2.55	428	1.76
29	3	129	2.98	229	2.89	329	2.54	429	1.75
30	3	130	2.98	230	2.88	330	2.54	430	1.75
31	3	131	2.98	231	2.87	331	2.53	431	1.73
32	3	132	2.98	232	2.87	332	2.53	432	1.71
33	3	133	2.98	233	2.87	333	2.53	433	1.71
34	3	134	2.98	234	2.87	334	2.52	434	1.69
35	3	135	2.98	235	2.87	335	2.52	435	1.67
36	3	136	2.98	236	2.87	336	2.5	436	1.65
37	3	137	2.98	237	2.87	337	2.5	437	1.64
38	3	138	2.98	238	2.87	338	2.5	438	1.63
39	3	139	2.98	239	2.87	339	2.5	439	1.63
40	3	140	2.98	240	2.87	340	2.5	440	1.62
41	3	141	2.98	241	2.87	341	2.5	441	1.62
42	3	142	2.97	242	2.87	342	2.5	442	1.62
43	3	143	2.97	243	2.86	343	2.49	443	1.61
44	3	144	2.97	244	2.86	344	2.49	444	1.58
45	3	145	2.97	245	2.85	345	2.49	445	1.57

PROMEDIO TOTAL DE LOS 104 ITEMS POR INDIVIDUO

INDIVIDUO	PROMEDIO	INDIVIDUO	PROMEDIO	INDIVIDUO	PROMEDIO	INDIVIDUO	PROMEDIO	INDIVIDUO	PROMEDIO
46	3	146	2.97	246	2.85	346	2.48	446	1.57
47	3	147	2.97	247	2.85	347	2.47	447	1.53
48	3	148	2.97	248	2.85	348	2.46	448	1.53
49	3	149	2.97	249	2.84	349	2.46	449	1.53
50	3	150	2.97	250	2.84	350	2.45	450	1.52
51	3	151	2.97	251	2.84	351	2.45	451	1.5
52	3	152	2.97	252	2.84	352	2.44	452	1.49
53	3	153	2.97	253	2.84	353	2.43	453	1.49
54	3	154	2.97	254	2.84	354	2.43	454	1.49
55	3	155	2.97	255	2.84	355	2.42	455	1.48
56	3	156	2.97	256	2.83	356	2.42	456	1.48
57	3	157	2.96	257	2.82	357	2.41	457	1.47
58	3	158	2.96	258	2.82	358	2.38	458	1.45
59	3	159	2.96	259	2.82	359	2.35	459	1.43
60	3	160	2.96	260	2.82	360	2.35	460	1.42
61	3	161	2.96	261	2.82	361	2.34	461	1.41
62	3	162	2.96	262	2.81	362	2.33	462	1.4
63	3	163	2.96	263	2.81	363	2.32	463	1.39
64	3	164	2.95	264	2.81	364	2.32	464	1.38
65	3	165	2.96	265	2.81	365	2.32	465	1.36
66	3	166	2.96	266	2.81	366	2.31	466	1.36
67	3	167	2.96	267	2.81	367	2.31	467	1.35
68	3	168	2.96	268	2.81	368	2.3	468	1.32
69	3	169	2.96	269	2.8	369	2.28	469	1.31
70	3	170	2.96	270	2.8	370	2.27	470	1.3
71	3	171	2.96	271	2.8	371	2.26	471	1.27
72	3	172	2.96	272	2.78	372	2.26	472	1.27
73	3	173	2.96	273	2.77	373	2.25	473	1.26
74	3	174	2.96	274	2.77	374	2.25	474	1.25
75	3	175	2.95	275	2.77	375	2.23	475	1.25
76	3	176	2.95	276	2.77	376	2.23	476	1.25
77	3	177	2.96	277	2.77	377	2.22	477	1.22
78	3	178	2.96	278	2.77	378	2.22	478	1.21
79	3	179	2.95	279	2.76	379	2.21	479	1.19
80	3	180	2.95	280	2.76	380	2.21	480	1.17
81	3	181	2.95	281	2.76	381	2.19	481	1.13
82	3	182	2.95	282	2.76	382	2.19	482	1.13
83	3	183	2.95	283	2.76	383	2.17	483	1.12
84	3	184	2.95	284	2.76	384	2.15	484	1.11
85	3	185	2.94	285	2.76	385	2.15	485	1.08
86	3	186	2.94	286	2.75	386	2.15	486	1.08
87	3	187	2.94	287	2.75	387	2.15	487	1.06
88	3	188	2.94	288	2.75	388	2.14	488	1.05
89	3	189	2.94	289	2.75	389	2.14	489	1.03
90	3	190	2.94	290	2.75	390	2.12	490	1.03

PROMEDIO TOTAL DE LOS 104 ITEMS POR INDIVIDUO

INDIVIDUO	PROMEDIO	INDIVIDUO	PROMEDIO	INDIVIDUO	PROMEDIO	INDIVIDUO	PROMEDIO	INDIVIDUO	PROMEDIO
91	3	191	2.94	291	2.74	391	2.11	491	1.01
92	3	192	2.94	292	2.74	392	2.11	492	0.99
93	3	193	2.94	293	2.73	393	2.1	493	0.99
94	3	194	2.94	294	2.73	394	2.1	494	0.99
95	3	195	2.94	295	2.72	395	2.1	495	0.98
96	2.99	196	2.94	296	2.72	396	2.09	496	0.97
97	2.99	197	2.94	297	2.72	397	2.08	497	0.94
98	2.99	198	2.93	298	2.72	398	2.07	498	0.87
99	2.99	199	2.93	299	2.72	399	2.05	499	0.68
100	2.99	200	2.93	300	2.72	400	2.05	500	0.4
	299.95		296.82		283.34		241.26		149.44
	2.9915		2.9682		2.8334		2.4126		1.4944

PROMEDIO TOTA 2.54

PROMEDIO TOTAL POR ITEM DE LOS 500 INDIVIDUOS

NUM ITEM	PROME DIO	NUM ITEM	PROME DIO	NUM ITEM	PROME DIO	NUM ITEM	PROME DIO	NUM ITEM	PROME DIO
1	2.93	26	2.73	51	2.8	76	2.9	101	2.85
2	2.33	27	2.9	52	2.78	77	2.34	102	2.72
3	2.8	28	2.72	53	2.94	78	2.44	103	2.34
4	2.27	29	2.32	54	2.67	79	2.93	104	2.4
5	2.86	30	1.97	55	2.59	80	1.88		10.3
6	1.44	31	2.73	56	2.34	81	2.6		2.57
7	2.87	32	2.81	57	2.24	82	2.57		
8	2.11	33	2.66	58	2.63	83	2.87		
9	2.71	34	2.5	59	2.47	84	2.26		
10	2.65	35	2.65	60	2.26	85	2.65		
11	2.92	36	2.37	61	2.61	86	2.42		
12	1.95	37	1.97	62	2.14	87	2.29		
13	2.94	38	2.5	63	2.66	88	2.89		
14	2.86	39	2.76	64	1.78	89	2.12		
15	2.88	40	2.52	65	2.69	90	2.87		
16	2.37	41	2.94	66	2.35	91	2.19		
17	2.44	42	1.88	67	2.9	92	2.82		
18	1.78	43	2.8	68	2.55	93	2.37		
19	2.76	44	2.57	69	2.65	94	2.66		
20	1.59	45	2.77	70	2.34	95	2.14		
21	2.38	46	2.66	71	2.92	96	2.49		
22	2.16	47	2.36	72	2.73	97	2.87		
23	2.49	48	2.53	73	2.75	98	2.48		
24	2.73	49	2.77	74	2.55	99	2.64		
25	2.94	50	2.79	75	2.93	100	2.64		
	62.1		64.1		64.2		63.3		
	2.48		2.56		2.57		2.53		

PROMEDIO TOTAL = 2.54

SABANA DE DATOS AREA MATERIAL

	NUMERO DE ITEM																											
	6	8	10	12	14	15	16	24	27	28	32	36	40	41	44	48	53	63	65	57	59	61	75	78	83	90		
I	51	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	
I	52	1	1	3	1	1	2	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3		
I	53	1	1	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
I	54	3	1	1	3	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
I	55	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
N	56	3	1	3	1	1	3	3	2	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3		
N	57	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
N	58	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3		
N	59	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
D	60	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
D	61	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3		
D	62	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3		
D	63	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
I	64	1	2	2	2	3	3	3	1	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
I	65	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3		
I	66	1	3	3	1	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	7	3	3	3	3	3		
I	67	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
V	68	3	1	1	1	3	3	3	1	3	2	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3		
V	69	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
V	70	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3		
V	71	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3		
I	72	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
I	73	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3		
I	74	1	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
I	75	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
D	76	1	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
D	77	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
D	78	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3		
D	79	1	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
U	80	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
U	81	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3		
U	82	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3		
U	83	1	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3		
O	84	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
O	85	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2		
O	86	1	1	3	1	3	3	1	2	3	1	2	3	3	3	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1		
O	87	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
S	88	1	1	3	1	3	3	2	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
S	89	1	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
S	90	1	1	3	2	2	3	1	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
S	91	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3		
S	92	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
S	93	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	1	1	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2		
S	94	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
S	95	1	1	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
S	96	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3		
S	97	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	2	1	1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1		
S	98	1	1	3	1	3	3	3	1	1	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1		
S	99	2	1	3	1	3	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	2	3	3		
S	100	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3		

SABANA DE DATOS AREA MATERIAL

		NUMERO DE ITEM																									
		6	8	10	12	14	15	16	24	27	28	32	36	40	41	44	48	53	63	65	57	59	61	75	76	83	90
I	251	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	1	3	1	3	1	3	3	3	
	252	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	
	253	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	
	254	1	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	
N	255	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	
	256	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	
	257	1	2	2	2	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	
	258	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	
D	259	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	
	260	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	
	261	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	262	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
I	263	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	264	1	1	3	1	3	3	0	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	265	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	
	266	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
V	267	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	
	268	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
	269	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	270	2	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
I	271	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	272	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	
	273	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	
	274	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	
D	275	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	
	276	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	277	1	1	3	1	3	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	278	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
U	279	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	
	280	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	
	281	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	282	1	3	1	1	2	3	1	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
O	283	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
	284	1	1	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	285	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	286	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
S	287	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	
	288	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	
	289	1	3	3	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	290	1	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	291	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	292	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	293	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	294	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	295	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	296	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	
	297	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	298	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	
	299	1	0	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	300	1	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	

SABANA DE DATOS AREA MATERIAL

		NUMERO DE ITEM																									
		6	8	10	12	14	15	16	24	27	28	32	36	40	41	44	48	53	63	65	57	59	61	75	78	83	90
I	401	1	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	402	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	
	403	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	
	404	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	
N	405	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	3	3	
	406	1	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	
	407	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	3	
	408	2	3	1	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	1	3	3
D	409	1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3
	410	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3
	411	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3
	412	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
I	413	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
	414	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
	415	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
	416	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3
V	417	3	3	1	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
	418	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	419	3	1	1	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
	420	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
I	421	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	0	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3
	422	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
	423	3	3	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	424	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
D	425	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	426	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	427	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
	428	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
U	429	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
	430	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3
	431	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3
	432	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3
O	433	1	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
	434	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
	435	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
	436	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S	437	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3
	438	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3
	439	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
	440	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3	3
	441	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1
	442	1	1	1	2	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
	443	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3
	444	1	1	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
	445	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	446	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
	447	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3
	448	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
	449	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	450	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3

SABANA DE DATOS AREA MATERIAL

	NUMERO DE ITEM																									
	6	8	10	12	14	15	16	24	27	28	32	36	40	41	44	48	53	63	65	57	59	61	75	78	83	90
I 451	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
452	2	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3
453	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	3
454	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3
N 455	1	1	3	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
456	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3
457	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
458	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3
D 459	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	0	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3
460	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	1	1	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3
461	1	1	3	1	3	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
462	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
I 463	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3
464	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
465	1	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
466	1	1	1	2	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
V 467	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
468	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3
469	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2
470	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
I 471	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3
472	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
473	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
474	1	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3
D 475	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
476	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
477	2	1	1	1	3	3	1	0	3	3	3	1	1	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3
478	1	3	3	1	3	3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3
U 479	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
480	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3
481	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
482	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
O 483	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
484	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
485	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3
486	1	1	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S 487	1	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
488	3	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
489	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
490	2	3	3	3	3	3	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
491	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3
492	1	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
493	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
494	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3
495	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
496	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
497	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3
498	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
499	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
500	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3

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

Esta es una prueba de Habilidad para la Optima Ejecución Laboral en la cual se pretende que usted responda conforme a su forma de actuar ante situaciones dadas.

Lea con atención las afirmaciones en el cuadernillo y elija entre las opciones de contestación lo que más se asemeje a su forma de pensar escribiendo su respuesta en la hoja que se le ha entregado por separado. No deberá hacer ninguna marca en este cuadernillo.

Al elegir su opción de respuesta a señalar deberá fijarse que el número de pregunta corresponda invariablemente al número de respuesta. Tenga cuidado de no saltar ninguna pregunta, conteste todas con una sola respuesta.

Cuando conteste considere lo siguiente:

- 1.- Puede ser que algunas afirmaciones no tengan nada que ver en el desarrollo de sus actividades, sin embargo suponga que si las realiza y responda a todas ellas.
- 2.- No de una respuesta falsa en alguna pregunta porque crea que es lo que "deba decir", responda realmente conforme lo que usted haría o diría. Tenemos métodos para detectar esta clase de respuestas.

Escriba su nombre y demás datos requeridos en la hoja de respuestas.

Si tiene alguna duda acerca de las instrucciones, éste es el momento de aclararlas.

T E S T

- 1.- En el área de trabajo se acostumbra recibir amable y amigablemente a los compañeros de Nuevo Ingreso.
a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 2.- Si los trabajadores son cuidadosos al realizar su trabajo, el equipo y las medidas de seguridad salen sobrando.
a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 3.- Los problemas ocasionados en el área de trabajo deben ser tratados con mucha discreción.
a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 4.- A pesar de que al trabajador no le gusten las actividades que debe desempeñar, lo importante es cubrir el puesto.
a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 5.- Las relaciones de trabajo deben ser agradables independientemente que sean compañeros de Base o Confianza.
a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 6.- Resulta absolutamente imposible trabajar en un lugar en donde el aseo es inadecuado.
a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 7.- Un jefe siempre debe tomar en cuenta la disposición de sus trabajadores en labores extras.
a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 8.- Cuando no se cuenta con el material para realizar las funciones del trabajo, la mejor opción es esperar a que sea proporcionado.
a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 9.- Es mejor reservar malos comentarios de la empresa a compañeros de Nuevo Ingreso para que ellos formen su propia opinión.
a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 10.- Única y exclusivamente se debe dar mantenimiento a la maquinaria y equipo que esté descompuesto o que funcione mal.
a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo

- 11.- A los trabajadores siempre les es bueno adquirir responsabilidades y motivante desempeñarlas lo mejor posible.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 12.- Cuando el equipo o material de trabajo está deteriorado la mejor opción es suspender el trabajo hasta que el material sea renovado.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 13.- En las decisiones de un equipo de trabajo debe ser siempre tomada en cuenta la participación de todos los miembros.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 14.- Los hombres deben negarse a barrer, trapear, limpiar, etc. ya que estas son sólo labores para la mujer.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 15.- Un ambiente armonioso y activo invita a permanecer en el área de trabajo todo el horario establecido.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 16.- La mala ubicación del material y del equipo de trabajo es sólo cuestión de estética.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 17.- Lo importante para un empleado al ingresar a un trabajo es el hacer amistades y sentirse ya como parte del equipo.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 18.- Al ingresar a un empleo, el conocimiento de los procedimientos especiales se adquieren sólo en la práctica.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 19.- La rebeldía de algunos trabajadores perjudica su imagen y repercute en los objetivos de la Institución.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 20.- Los errores cometidos en el trabajo por desconocimiento del servicio, ayudan para que el trabajador adquiera experiencia.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 21.- Cuando dos equipos de trabajo están en constantes problemas lo mejor para uno es mantenerse al margen de ellos.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo

- 22.- Conviene conocer las funciones del puesto a desempeñar para poder negarse a hacer alguna actividad que no esté especificada.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 23.- Es inaceptable que en el trabajo se realicen actividades extras como por ejemplo vender cosas en el lugar y horario laboral.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 24.- El contar con suficiente material de trabajo permite que este sea utilizado por los empleados para fines personales.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 25.- Es interesante tomar cursos de capacitación para poder desempeñar mayores y mejores funciones en beneficio del Instituto.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 26.- Es más importante mantener la productividad y el ritmo de trabajo de una oficina, que mandar a capacitar y actualizar al personal.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 27.- Es muy importante una buena iluminación y ventilación en el área laboral para que los empleados se desempeñen adecuadamente.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 28.- Es válido que los trabajadores pidan más material del necesario para tener su propia reserva sin importar los gastos del área.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 29.- Hay que atender al público lo más cortés y servicialmente posible a pesar de que en ocasiones éste sea prepotente, grosero o despota.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 30.- Para desempeñar un trabajo, sobra saber para qué o para quién se está haciendo; con que uno cumpla es más que suficiente.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 31.- La falta de criterio al tomar decisiones siempre acarrea problemas a la Institución y perjudica a los trabajadores.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 32.- Es aceptable que un empleado haga uso personal de el material de trabajo costoso, si éste es sobrante en el área.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo

- 33.- En un equipo laboral debe trabajarse siempre en forma equitativa o a la par que los compañeros de igual Nivel, Puesto o Categoría.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 34.- En donde existe falta de personal, los encargados deben rehusarse a recibir más trabajo del que ya realizan.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 35.- Si el jefe hace distinciones entre su personal, los compañeros deberán proponerse ser más empeñosos para sobresalir.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 36.- Una vez que se conozcan las funciones a desarrollar en un empleo se puede prescindir del equipo de seguridad obligatorio.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 37.- Deben cumplirse todas las obligaciones del trabajo aunque se sacrifiquen algunas necesidades (ejem: salud, alimento, familia, etc.).
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 38.- Cuando hay mucha gente que requiere un servicio, es mejor escuchar a todos aunque la atención que se les de no sea muy completa.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 39.- Si en un ambiente de trabajo se suscitan malas relaciones, es responsabilidad de los integrantes tratar de solucionarlos.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 40.- La falta de espacio en el área de trabajo justifica que exista amontonamiento y desorden del material.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 41.- Se debe dar el mejor trato a los materiales con que se desempeña el trabajo, ahorrando así gastos extras a la Institución.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 42.- Un empleado en cualquier trabajo, debe cambiar de puesto y actividad hasta ubicarse en donde más le convenga.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 43.- Los empleados que acostumbran faltar frecuentemente a su trabajo afectan la productividad de su servicio y deben ser sancionados.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo

- 44.- La falta de ventilación es un aspecto sin importancia para la realización de cualquier trabajo.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 45.- Cuando una persona agrede a otra sin razón alguna dentro del trabajo los demás deben conversar con él haciéndole ver su error.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 46.- Si un trabajador sale de vacaciones y el jefe no cubre ese lugar, los compañeros deben negarse a hacer el trabajo del que no está.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 47.- Los trabajadores que se rehusan a aceptar jerarquías suelen tener constantemente problemas con sus jefes.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 48.- La ausencia de luz adecuada en el área de trabajo es suficiente motivo para suspender labores.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 49.- Si se presenta un influyente a pedir un servicio, debe dársele una atención cordial y amable igual que a los demás solicitantes.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 50.- Solamente es necesario el orden en las actividades del trabajo cuando alguien lo está supervisando.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 51.- El sujetarse a reglas y lineamientos es característico de trabajadores organizados y disciplinados.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 52.- Es natural que cuando llega un compañero de Nuevo Ingreso al área de trabajo se busque la forma de incomodarlo.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 53.- La limpieza es esencial para que un empleado pueda sentirse a gusto al llevar a cabo sus tareas laborales.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 54.- Cualquier situación por muy vergonzosa que sea debe ser conocida por todos los trabajadores aunque implique incomodar a alguien.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo

- 55.- Cuando el trabajo realizado no cubre con las expectativas que se tenían, el trabajador se siente insatisfecho y desmotivado.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 56.- Lo mejor es marcar las diferencias entre compañeros de Base y Confianza para evitar problemas entre ambos.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 57.- Los trabajadores deben rehusarse a desempeñar sus actividades, si el lugar no reúne todas las condiciones de seguridad.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 58.- Para el trabajador las responsabilidades de su empleo son solo adquiridas por compromiso.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 59.- El equipo o material con el que cuenta un servicio es lo más importante para desarrollar las funciones adecuadamente.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 60.- Es aconsejable que el trabajador con plaza advierta a los compañeros de Nuevo Ingreso los inconvenientes que tiene la Institución.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 61.- El mantenimiento de la maquinaria y equipo debe hacerse periódicamente, aunque se suspendan las labores por unas horas.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 62.- Es injusto que sean solicitadas algunas actividades al trabajador que no corresponden a las especificadas de su puesto.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 63.- Le resulta incómodo al trabajador sacar adelante su trabajo cuando el equipo con el que labora no funciona.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 64.- Debido a la falta de comunicación en un grupo de trabajo pueden evitarse muchos problemas interpersonales.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 65.- En el mundo actual, tanto los hombres como las mujeres pueden desempeñar con gusto, cualquier trabajo por pesado o difícil que sea.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo

- 66.- Cuando hay oportunidad de salir del área de trabajo y resolver algún problema personal se debe aprovechar.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 67.- Planear y organizar son cualidades esenciales para el buen desempeño de las tareas en el ámbito laboral.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 68.- En el trabajo no existen las verdaderas amistades y mucho menos las relaciones sinceras.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 69.- Cuando alguien solicita trabajo, lo mejor es saber con anticipación qué se hace y cómo se hace.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 70.- Al trabajar en una Institución muy grande, es razonable el rebelarse en ocasiones para defender intereses personales.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 71.- Las funciones específicas de un empleo requieren de interés y participación activa del trabajador hacia sus tareas.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 72.- Cuando un jefe pide un trabajo con demasiada urgencia hay que hacerlo rápido aunque no sea de la calidad deseada.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 73.- El conocimiento de las funciones de un puesto ayuda a saber que tanto da un trabajador más de lo que se espera de él.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 74.- El tener antigüedad en el puesto, permite conocer algunas trampas y mañas para obtener beneficios personales.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 75.- El equipo con el que se trabaja debe ser siempre utilizado con el mismo cuidado que se le da a las cosas personales.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 76.- Cuando una persona en el trabajo es molestada constantemente por otra, esta debe buscar la forma de vengarse.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo

- 77.- Cuando el personal requiere actualización, esta debe ser proporcionada aunque se pierdan horas de trabajo.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 78.- Cuando un trabajador provoca un conflicto en el área laboral, resulta incorrecto exigirle que le de solución al problema.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 79.- El material sobrante en un área debe ser devuelto para que así sea enviado a otros servicios donde se requiera.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 80.- Al trabajador operante debe preocuparle sacar su trabajo en la Jornada Laboral; los problemas de la Institución son asuntos de jefes.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 81.- El tener conocimiento de objetivos y políticas del lugar donde se labora permite una identificación y desempeño mejor del puesto.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 82.- Los trabajadores con autoridad deben tener libertad para actuar arbitrariamente sin temor de ser reprendidos por sus superiores.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 83.- Cuando el equipo de trabajo es costoso se requieren mayores medidas de seguridad para evitar robos o extravíos.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 84.- Resulta fácil perder el control cuando algún compañero o jefe en el trabajo, le pide a uno las cosas de mala manera.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 85.- Siempre se debe premiar el esfuerzo de los empleados para que estos realicen cada día mejor su trabajo.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 86.- Cuando un trabajador acostumbra faltar con frecuencia a sus labores, sus compañeros deben negarse a hacer el trabajo de él.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 87.- Cuando hay mucha gente que demanda un servicio, lo mejor es limitar el número de personas a las que se les de una mejor atención.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo

- 88.- Aunque se acumule un poco el trabajo, primero deben satisfacerse las necesidades personales, total... "el trabajo puede esperar".
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 89.- Al trabajar en grupo, se debe evitar que una sola persona por muy preparada que ésta sea, tome todas las decisiones.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 90.- Es justificable el que una persona desquite su coraje o enfado con los objetos o material de su área de trabajo.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 91.- Los cambios constantes de puestos y actividades de un trabajo son un descontrol para las áreas a donde llega, aprende y se va.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 92.- Si se comete un error en la unidad de trabajo y existe una reclamación lo mejor es no aceptar la falla y encubrir al culpable.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 93.- Los trabajadores que se adaptan fácilmente a los cambios son más disciplinados que los que defienden sus posturas y tradiciones.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 94.- El ser inflexible da mejores resultados que el motivar al personal a que haga mejor sus labores.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 95.- A pesar de la intransigencia e incomprensión del jefe debe de considerarse su posición y no causarle enfados o problemas.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 96.- Desobedecer las normas establecidas en una empresa es justificable si es por el bienestar y provecho del propio trabajador.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 97.- Si un compañero muestra falta de educación en algunos aspectos dando mala imagen, se debe platicar con él y hacerle ver su error.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 98.- La indisciplina es justificable cuando los intereses del personal están de por medio.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo

- 99.- Los trabajadores que tratan de hacer todo a la vez, se confunden y al final entregan un trabajo con malos resultados.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 100.-Si siempre se han cometido injusticias en el trabajo, una más se daría sin afectar el ambiente laboral.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 101.-Si alguien se molesta por haber recibido un mal servicio de un trabajador, éste debe remediar el error y disculparse.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 102.-Es justificable que un empleado se involucre lo menos posible en su trabajo porque las relaciones con su jefe son malas.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 103.-El trabajo de un empleado incapacitado por un largo plazo, debe ser repartido entre los compañeros del área de trabajo.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 104.-Si el jefe abusa de autoridad cometiendo injusticias, el trabajador debe suspender labores y rebelarse.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo

HOJA DE RESPUESTAS

INSTRUCCIONES:

ANOTE LOS DATOS PERSONALES SOLICITADOS
ELIJA DE ENTRE LAS TRES OPCIONES LA QUE CONSIDERE CORRECTA

NOMBRE: _____ FECHA _____

PUESTO O CATEGORIA: _____

	A	B	C
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			

	A	B	C
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			
40			
41			
42			
43			
44			
45			
46			
47			
48			
49			
50			
51			
52			

	A	B	C
53			
54			
55			
56			
57			
58			
59			
60			
61			
62			
63			
64			
65			
66			
67			
68			
69			
70			
71			
72			
73			
74			
75			
76			
77			
78			

	A	B	C
79			
80			
81			
82			
83			
84			
85			
86			
87			
88			
89			
90			
91			
92			
93			
94			
95			
96			
97			
98			
99			
100			
101			
102			
103			
104			

PLANTILLA DE CALIFICACION

PLANTILLA DE CALIFICACION PARA LA MEDICION DE
LA HABILIDAD PARA LA OPTIMA EJECUCION LABORAL

	A	B	C
1	3	2	1
2	1	2	3
3	3	2	1
4	1	2	3
5	3	2	1
6	1	2	3
7	3	2	1
8	1	2	3
9	3	2	1
10	1	2	3
11	3	2	1
12	1	2	3
13	3	2	1
14	1	2	3
15	3	2	1
16	1	2	3
17	3	2	1
18	1	2	3
19	3	2	1
20	1	2	3
21	3	2	1
22	1	2	3
23	3	2	1
24	1	2	3
25	3	2	1
26	1	2	3

	A	B	C
27	3	2	1
28	1	2	3
29	3	2	1
30	1	2	3
31	3	2	1
32	1	2	3
33	3	2	1
34	1	2	3
35	3	2	1
36	1	2	3
37	3	2	1
38	1	2	3
39	3	2	1
40	1	2	3
41	3	2	1
42	1	2	3
43	3	2	1
44	1	2	3
45	3	2	1
46	1	2	3
47	3	2	1
48	1	2	3
49	3	2	1
50	1	2	3
51	3	2	1
52	1	2	3

	A	B	C
53	3	2	1
54	1	2	3
55	3	2	1
56	1	2	3
57	3	2	1
58	1	2	3
59	3	2	1
60	1	2	3
61	3	2	1
62	1	2	3
63	3	2	1
64	1	2	3
65	3	2	1
66	1	2	3
67	3	2	1
68	1	2	3
69	3	2	1
70	1	2	3
71	3	2	1
72	1	2	3
73	3	2	1
74	1	2	3
75	3	2	1
76	1	2	3
77	3	2	1
78	1	2	3

	A	B	C
79	3	2	1
80	1	2	3
81	3	2	1
82	1	2	3
83	3	2	1
84	1	2	3
85	3	2	1
86	1	2	3
87	3	2	1
88	1	2	3
89	3	2	1
90	1	2	3
91	3	2	1
92	1	2	3
93	3	2	1
94	1	2	3
95	3	2	1
96	1	2	3
97	3	2	1
98	1	2	3
99	3	2	1
100	1	2	3
101	3	2	1
102	1	2	3
103	3	2	1
104	1	2	3

T E S T

- 1.- El equipo con el que se trabaja debe ser siempre utilizado con el mismo cuidado que se le da a las cosas personales.
a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 2.- Desobedecer las normas establecidas en una empresa es justificable si es por el bienestar y provecho del propio trabajador.
a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 3.- Se debe dar el mejor trato a los materiales con que se desempeña el trabajo, ahorrando así gastos extras a la Institución.
a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 4.- En donde existe falta de personal, los encargados deben rehusarse a recibir más trabajo del que ya realizan.
a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 5.- El material sobrante en un área debe ser devuelto para que así sea enviado a otros servicios donde se requiera.
a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 6.- La indisciplina es justificable cuando los intereses del personal estan de por medio.
a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 7.- El sujetarse a reglas y lineamientos es característico de trabajadores organizados y disciplinados.
a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 8.- Los errores cometidos en el trabajo por desconocimiento del servicio, ayudan para que el trabajador adquiera experiencia.
a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 9.- En las decisiones de un equipo de trabajo debe ser siempre tomada en cuenta la participación de todos los miembros.
a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 10.- La falta de espacio en el área de trabajo justifica que exista amontonamiento y desorden del material.
a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 11.- El mantenimiento de la maquinaria y equipo debe hacerse periódicamente, aunque se suspendan las labores por unas horas.

- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 12.- Cuando un trabajador provoca un conflicto en el área laboral, resulta incorrecto exigirle que le de solución al problema.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 13.- Si el jefe hace distinciones entre su personal, los compañeros deberán proponerse ser más empeñosos para sobresalir.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 14.- Una vez que se conozcan las funciones a desarrollar en un empleo se puede prescindir del equipo de seguridad obligatorio.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 15.- Es mejor reservar malos comentarios de la empresa a compañeros de Nuevo Ingreso para que ellos formen su propia opinión.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 16.- Cuando un trabajador acostumbra faltar con frecuencia a sus labores, sus compañeros deben negarse a hacer el trabajo de él.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 17.- Es inaceptable que en el trabajo se realicen actividades extras como por ejemplo vender cosas en el lugar y horario laboral.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 18.- Si el jefe abusa de autoridad cometiendo injusticias, el trabajador debe suspender labores y rebelarse.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 19.- El equipo o material con el que cuenta un servicio es lo más importante para desarrollar las funciones adecuadamente.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 20.- La mala ubicación del material y del equipo de trabajo es sólo cuestión de estética.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 21.- Lo importante para un empleado al ingresar a un trabajo es el hacer amistades y sentirse ya como parte del equipo.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 22.- Si los trabajadores son cuidadosos al realizar su trabajo, el equipo y las medidas de seguridad salen sobrando.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo

23.- Hay que atender al público lo más cortés y servicialmente posible a pesar de que en ocasiones éste sea prepotente, grosero o despota.

- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo

24.- Debido a la falta de comunicación en un grupo de trabajo pueden evitarse muchos problemas interpersonales.

- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo

25.- El trabajo de un empleado incapacitado por un largo plazo, debe ser repartido entre los compañeros del área de trabajo.

- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo

26.- Cuando hay oportunidad de salir del área de trabajo y resolver algún problema personal se debe aprovechar.

- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo

27.- Cuando el personal requiere actualización, esta debe ser proporcionada aunque se pierdan horas de trabajo.

- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo

28.- Lo mejor es marcar las diferencias entre compañeros de Base y Confianza para evitar problemas entre ambos.

- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo

29.- Los trabajadores que se adaptan fácilmente a los cambios son más disciplinados que los que defienden sus posturas y tradiciones.

- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo

30.- Al ingresar a un empleo, el conocimiento de los procedimientos especiales se adquieren sólo en la práctica.

- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo

31.- Cuando dos equipos de trabajo están en constantes problemas lo mejor para uno es mantenerse al margen de ellos.

- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo

32.- A pesar de que al trabajador no le gusten las actividades que debe desempeñar, lo importante es cubrir el puesto.

- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo

33.- Cuando hay mucha gente que demanda un servicio, lo mejor es limitar el número de personas a las que se les da una mejor atención.

- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo

- 34.- Al trabajar en una Institución muy grande, es razonable el rebelarse en ocasiones para defender intereses personales.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 35.- Los trabajadores que se rehusan a aceptar jerarquías suelen tener constantemente problemas con sus jefes.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 36.- Un empleado en cualquier trabajo, debe cambiar de puesto y actividad hasta ubicarse en donde más le convenga.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 37.- Los trabajadores deben rehusarse a desempeñar sus actividades, si el lugar no reúne todas las condiciones de seguridad.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 38.- Al trabajador operante debe preocuparle sacar su trabajo en la Jornada Laboral; los problemas de la Institución son asuntos de jefes.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 39.- Los cambios constantes de puestos y actividades de un trabajo son un descontrol para las áreas a donde llega, aprende y se va.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 40.- Es aconsejable que el trabajador con plaza advierta a los compañeros de Nuevo Ingreso los inconvenientes que tiene la Institución.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 41.- Deben cumplirse todas las obligaciones del trabajo aunque se sacrifiquen algunas necesidades (ejem: salud, alimento, familia, etc.).
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 42.- Conviene conocer las funciones del puesto a desempeñar para poder negarse a hacer alguna actividad que no esté especificada.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 43.- Al trabajar en grupo, se debe evitar que una sola persona por muy preparada que ésta sea, tome todas las decisiones.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 44.- Cuando no se cuenta con el material para realizar las funciones del trabajo, la mejor opción es esperar a que sea proporcionado.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo

- 45.- A pesar de la intransigencia e incomprensión del jefe debe de considerarse su posición y no causarle enfados o problemas.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 46.- Para desempeñar un trabajo, sobra saber para qué o para quién se está haciendo; con que uno cumpla es más que suficiente.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 47.- Un ambiente armonioso y activo invita a permanecer en el área de trabajo todo el horario establecido.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 48.- Cuando el equipo o material de trabajo está deteriorado la mejor opción es suspender el trabajo hasta que el material sea renovado.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 49.- Cuando el trabajo realizado no cubre con las expectativas que se tenían, el trabajador se siente insatisfecho y desmotivado.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo
- 50.- Es injusto que sean solicitadas algunas actividades al trabajador que no corresponden a las especificadas de su puesto.
- a) De acuerdo b) Indiferente c) Desacuerdo

HOJA DE RESPUESTAS

INSTRUCCIONES:

ANOTE LOS DATOS PERSONALES SOLICITADOS

ELIJA DE ENTRE LAS TRES OPCIONES LA QUE CONSIDERE CORRECTA

NOMBRE: _____ FECHA _____

PUESTO O CATEGORIA: _____

	A	B	C
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			

	A	B	C
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			
40			
41			
42			
43			
44			
45			
46			
47			
48			
49			
50			

PLANTILLA DE CALIFICACION

PLANTILLA DE CALIFICACION PARA LA MEDICION DE
LA HABILIDAD PARA LA OPTIMA EJECUCION LABORAL

	A	B	C
1	3	2	1
2	1	2	3
3	3	2	1
4	1	2	3
5	3	2	1
6	1	2	3
7	3	2	1
8	1	2	3
9	3	2	1
10	1	2	3
11	3	2	1
12	1	2	3
13	3	2	1
14	1	2	3
15	3	2	1
16	1	2	3
17	3	2	1
18	1	2	3
19	3	2	1
20	1	2	3
21	3	2	1
22	1	2	3
23	3	2	1
24	1	2	3
25	3	2	1

	A	B	C
26	3	2	1
27	1	2	3
28	3	2	1
29	1	2	3
30	3	2	1
31	1	2	3
32	3	2	1
33	1	2	3
34	3	2	1
35	1	2	3
36	3	2	1
37	1	2	3
38	3	2	1
39	1	2	3
40	3	2	1
41	1	2	3
42	3	2	1
43	1	2	3
44	3	2	1
45	1	2	3
46	3	2	1
47	1	2	3
48	3	2	1
49	1	2	3
50	3	2	1

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

- AMON Jesus
Estadística para Psicólogos. Madrid, Pirámide, 1987.
- BARTLETT Alton, KAYSER Thomas
Cambio de Conducta Organizacional. México, Trillas, 1987.
- BAUMGARTEN Franziska
Exámenes de Aptitud Profesional. México, Editorial Labor, 1957.
- BAZINET Andre
La evaluación del Rendimiento. Barcelona, Herder, 1984.
- BLUMM Milton L., NAYLOR James C.
Psicología Industrial. México, Trillas, 1990.
- BRONET Luc
El Clima de Trabajo en las Organizaciones. México, Trillas, 1987.
- CAÑEDO Villa, Rebeca
Medición de Diferencias Actitudinales hacia la Penitenciaría del Estado de Jalisco.
Rebeca Cañedo Villa, Lucila Beatriz Andrade Ruíz
María Evelia Pastrana Alvarado, Guadalajara, Jalisco,
R. Cañedo V., 1979.
- CARREÑO Fernando
Enfoques y Principios de Teorías de la Evaluación. México, Trillas, 1987.

- CERDA Enrique
Psicometría Aplicada. Barcelona, Herder, 1966.
- CERDA Enrique
Psicometría General. Barcelona, Herder, 1972.
- CRAIG James Richard
Métodos de la Investigación Psicológica. México, Nueva
Edit. Interamericana, 1982.
- CUVILLER Armand
Manual de Sociología. Buenos Aires, Ateneo, 1956.
- CURA MORALES Roberto
Estudio preliminar del nivel de discriminación y
confiabilidad de la Variante Indirecta del Método de
Investigación de Actitudes (MIA) para estudiantes del nivel
Medio y Pre-Universitario. Boletín de Psicología;6,1, Ene-
Abr, 1983.
- DAVIS Keith
El Comportamiento Humano en el Trabajo. Trad. Hortensia de
Contin, México, Mc Graw Hill de México, 1983.
- DAWES Robyn M.
Fundamentos y Técnicas de Medición de Actitudes.
(vers. Manuel Arbolí Gascón) México, Limusa, 1975.
- DIANE Arthur
Selección Efectiva de Personal. México, Norma, 1987.
- DOWNIE N. M., HEATH R.W.
Métodos Estadísticos Aplicados. México, Harla, 1983.

- ELORZA Haroldo
Estadística para Ciencias del Comportamiento. México,
Harla, 1987.
- FLEISHMAN Edwin A.
Estudios de Psicología Industrial y del Personal. México,
Trillas, 1986.
- FLEISHMAN Edwin A., BASS Alan
Psicología Industrial y del Personal. México, Trillas,
1987.
- FRANZ Shepherd Ivory
Manual de Métodos para los Exámenes Mentales. Trad.
Federico Calvo, 2da ed. correg. y aum., Panamá, Nacional,
1927.
- GLASS Gene V.
Métodos Estadísticos Aplicados a las Ciencias Sociales.
Trad. y adaptación Elsa Galvis Gómez, Eugenia Guzman,
México, Prentice Hall Hispanoamericana, 1985.
- GUILFORD J.P.
Estadística Aplicada a la Psicología y a la Educación.
Trad. Jesus María Castaño, rev. Carlos Pereira, Colombia,
Mc Graw Hill Latinoamericana, S.A., 1984.
- GUTIERREZ Martínez Rodolfo E.
Análisis de la Técnica y Problemas Inherentes a la
Construcción de una Escala de Actitudes. México, Offsali,
1966.
- HERRANS Laura L.
Psicología y Medición: El Desarrollo de las Pruebas
Psicológicas en Puerto Rico. México, Limusa 1985.

- HODGETTS R., ALTAMAN S.
Comportamiento en las Organizaciones. México, Mc Graw Hill, 1989.
- HODGETTS Richard M.
Comportamiento en las Organizaciones. Trad. Hortensia de Contín, México, Nueva Edit. Interamericana, 1981.
- HOWARD B. Christensen
Estadística paso a paso. Trad. Felipe Robledo Vázquez, México, Trillas, 1983.
- KEATS John August
Introducción a la Psicología Cuantitativa. Vers. Manuel Aroboli Gascón, México, Limusa, 1974.
- KOLB David, MCINTYRE M. James
Psicología de las Organizaciones (Problemas Contemporáneos). México, Prentice Hall, 1990.
- LUTHANS Fredo, KREINTNER Robert
Modificación de la Conducta Organizacional. México, Trillas, 1989.
- MAKRIDAKS Spyros, WHEELWRIGHT Steven
Manual de Técnicas de Pronósticos. Trad. Luis Consighen Echave, México, Limusa, 1989.
- MANNING Sidney
Elaboración de Escalas de Actitudes y Psicofísica Clásica. Trad. Javier Aguilar, México, Trillas, 1971.
- MENDENHALL William
Statistics por psychology: study guide William Mendenhall, Madelaine Ramey; prepared by Robert Beaver. California, Duxbury Pres, 1973.

- MILLER David Monroe
Resultados de Pruebas Psicológicas: Interpretación Estadística. Vers. Agustín Centin, México, Limusa, 1974.
- MORALES María Luisa
Curso de Psicometría Aplicada. México, Trillas, 1973.
- MORALES María Luisa.
Psicometría General. Barcelona, Herder, 1972.
- NAMAKFOROOSH Mohammad Naghi
Metodología de la Investigación. México, Noriega Editores, 1990.
- NADELSTICHER Mitrani Abraham
Técnicas para la Construcción de Cuestionarios de Actitudes y Opción múltiple.
Abraham Nadelsticher Mitrani. México, Instituto Nacional de Ciencias Penales, 1983.
- PIGORS Paul, MYERS Charles A.
Administración de Personal, un punto de vista y un Método.
México, C.E.C.S.A., 1976.
- RIVERA Soler Ricardo
Estructura y Elaboración de Pruebas para Selección de Personal. México, Limusa 1990.
- RODRIGUEZ Aroldo
Psicología Social. México, Trillas, 1976.
- SIKULA Andrew, Mc KENNA John
Administración de Recursos Humanos (Conceptos básicos).
México, Limusa, 1989.

- SIKULA Andrew F.
Administración de Personal. México, Limusa, 1983.
- STANTON Erwin S.
Sistemas Efectivos de Selección de Personal. Trad.
Fernando García Fermer, México, Limusa, 1990.
- SUMMERS Gene F.
Medición de Actitudes. Trad. Javier Aguilar, México,
Trillas, 1976.
- SUND Robert, PICARD Anthony J.
Objetivos Conductuales y Medidas de Evaluación. (Ciencias
Matemáticas). México, Trillas, 1976.
- THORNDIKE Robert Ladd
Medición y Evaluación en Psicología y Educación. Trad.
Elsa María González, 2da ed., México, Trillas, 1989.
- THORNDIKE Robert Ladd
Psicometría Aplicada. Ver. Julio Fournier González,
México, Noriega Limusa, 1989.
- THORNDIKE Robert Ladd
Test y Técnicas de Medición en Psicología y Educación.
Trad. Francisco González, México, Trillas, 1970.
- VELS Augusto
La Selección de Personal y el Problema Humano en las
Empresas. Barcelona, Mirade, 1970.
- WERTHER William B. Jr, DAVIS Keith
Administración de Personal y Recursos Humanos. México, Mc
Graw Hill, 1990.