



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

CAMPUS IZTACALA

400282



61060

EVALUACION PSICOLOGICA APLICADA AL AREA LABORAL Y VOCACIONAL

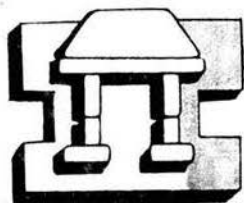
REPORTE DE INVESTIGACION

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LIC. EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A N
GUADALUPE ARGUELLO MORENO
RICARDO GARCIA TORRES

ASESOR: MTRO. ARTURO SILVA RODRIGUEZ

1er. DICTAMINADOR: MTRA. LAURA EDNA ARAGON BORJA

2o. DICTAMINADOR: LIC. NORMA YOLANDA RODRIGUEZ SORIANO



IZTACALA

TLALNEPANTLA, EDO. MEX.

MAYO DE 1996



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



U.N.A.M. CAMPUS
TÁCALA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

CAMPUS IZTACALA

AUTORES:

ARGÜELLO MORENO GUADALUPE

GARCÍA TORRES RICARDO

GENERACIÓN: 1990-1993

REPORTE DE INVESTIGACIÓN:

EVALUACIÓN PSICOLÓGICA APLICADA A LAS ÁREAS

LABORAL Y VOCACIONAL

A JESUCRISTO, NUESTRO SEÑOR Y SALVADOR:

PORQUE TODO LO QUE SOMOS Y LO QUE ESPERAMOS SER TE LO DEBEMOS A TI

PORQUE SEPARADOS DE TI NADA PODRÍAMOS SER COMO NOS LO HAZ HECHO ENTENDER
QUE AUNQUE LA LUZ DEL SOL SE APAGUE Y LAS AGUAS DE LOS MARES SE SEQUEN,
TU ESTARÁS CON NOSOTROS EN NUESTROS CORAZONES

PORQUE TU SABIDURÍA VALE MAS QUE LA CIENCIA Y EL ORO PURO

POR ESTE DÍA SEÑOR Y POR TODAS TUS BENDICIONES FUTURAS

...TE BENDECIMOS Y TE DAMOS LAS GRACIAS HOY Y SIEMPRE

...GRACIAS DIOS, POR LOS SERES QUE AHORA SOMOS

...GRACIAS POR SIEMPRE

LUPITA Y RICARDO

NUESTROS MAS SINCEROS AGRADECIMIENTOS:

A la Universidad Nacional Autónoma de México, en especial al Campus Iztacala, la casa que forjó nuestro espíritu profesional en aras de la Psicología.

A la Dirección General de Asuntos de Personal Académico, por su interés en la formación profesional de quienes nos aventuramos a culminar un Proyecto de Investigación después de muchos tropiezos y árduas horas de trabajo como el que presentamos ahora, así como por el financiamiento al Proyecto Unidad de Evaluación Psicológica Iztacala del cual fuimos becarios.

A nuestros sinodales:

Mtro. Arturo Silva Rodríguez.
Mtra. Laura Edna Aragón Borja.
Lic. Norma Yolanda Rodríguez Soriano.

Que a lo largo de su trayectoria académica, han podido guiar con mano firme y con conocimiento de causa a nuestro trabajo y a todas las generaciones que nos han precedido, dándole un toque de profesionalismo con sus largas horas de trabajo y extremados sacrificios de su vida personal.

LUPITA Y RICARDO

A mis padres:

Leopoldo y Eva, gracias por darme la vida, porque con sus sacrificios me demostraron cuánto me aman, por ayudarme a crecer espiritualmente, porque lo han dado todo por mí, porque me enseñaron que después de una caída hay que levantarse y sobre todo porque son mis padres, gracias por todo, los amo y los llevo en mi corazón.

A mis abuelos:

Este trabajo es el fruto de la semilla, del conocimiento y preparación que en mí sembraron, aunque es una cosecha recogida después de su partida, gracias les daré toda mi vida.

A mis tíos:

Por su apoyo y comprensión y muy especialmente a ti tía prieta, gracias por estar conmigo, por tus sabios consejos y tu juventud dedicada a lo largo de todo este tiempo. Los quiero.

A mis hermanos:

Octavio, Leopoldo, Javier, Eva, Salvador, Cecilia, Alma Rosa, Pedro, Israel, Rosario y Karina, porque hemos aprendido que una batalla, por pequeña que sea, no se gana si no se lucha. Los quiero a todos.

A mis sobrinos:

Espero que este trabajo les de a cada uno de ustedes la motivación necesaria para que cada día sean mejores. Los quiere Lupita María.

A ti Ricardo... Porque empezaste siendo un amigo que me tendió la mano cuando lo necesite, gracias por tu ayuda, tu comprensión, tu paciencia, tu cariño, por compartir buenos y malos momentos y porque ahora eres parte de mi vida. Te Amo.

A mis padres:

José y Luisa, que desde los primeros pasos de mi educación, estuvieron al pendiente de mis avances y fracasos y me alentaron en los momentos mas difíciles, con todos los recursos que tuvieron en sus manos, he de decirles que una carrera no la gana un competidor sino es por la ayuda de todo un equipo y con una base como la que fueron ustedes para mí. Los amo.

A mis hermanos:

José Luis, Alejandra, Carlos y Jaime, con quienes comparto ampliamente este logro en mi proceso de formación profesional y quienes siempre fueron un aliciente para seguir, aún en los momentos más difíciles.

A mis sobrinos:

Omar, Jéssica, Joselyn, Nubia, Elizabeth e Hizamar, a quienes les doy todo mi cariño y los exhorto a que se superen en todas las tareas que emprendan en las diferentes etapas de su vida.

A ti Lupita:

Porque al inicio de la carrera te conocí y fuiste la mejor de mis compañeras, fuiste amiga inseparable que despertó en mí los más sublimes sentimientos de amor, mismos que me levantaron cuando el astío me separaba de la carrera. Hoy unidos en matrimonio, hemos caminado palmo a palmo hasta titularnos juntos. Gracias hoy y siempre. Te Amo.

RICARDO

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

CAPITULO I EVALUACIÓN PSICOLÓGICA

1.1 Definición y características de la Evaluación Psicológica.....	8
1.2 Objetivos y Lineamientos de la Evaluación Psicológica.....	10
1.3 Evaluación Psicométrica.....	12
1.4 Clasificación de las Pruebas Psicológicas.....	15
1.5 Características Psicométricas de las Pruebas Psicológicas.....	20

CAPITULO II EVALUACIÓN PSICOLÓGICA EN EL ÁREA INDUSTRIAL

2.1 Antecedentes de la Psicología Industrial.....	26
2.2 El papel del Psicólogo Industrial.....	29
2.3 La Selección de Personal y sus funciones.....	32
2.4 Instrumentos de evaluación utilizados en la Industria.....	35

CAPITULO III EVALUACIÓN PSICOLÓGICA EN EL ÁREA VOCACIONAL

3.1 Antecedentes de la Orientación Vocacional.....	51
3.2 Definición de la Orientación Vocacional.....	55
3.3 El psicólogo como Orientador Educativo y Vocacional.....	57
3.4 Instrumentos de Evaluación utilizados en la Orientación Vocacional.....	61

CAPITULO IV REPORTE DE INVESTIGACIÓN

Objetivo.....	73
Método.....	73
Procedimiento.....	74
Descripción y Análisis de los resultados.....	75
Conclusiones.....	96

CAPITULO V PROPUESTA DE UNA BATERÍA DE PRUEBAS

<u>PSICOLÓGICAS APLICABLE EN EL ÁREA VOCACIONAL.....</u>	101
--	-----

BIBLIOGRAFÍA.....	104
-------------------	-----

INTRODUCCIÓN

El hombre, desde su origen, ha tratado de explicarse su comportamiento y el de los demás, creando una serie de conceptos y análisis sobre él mismo. La Psicología, definida como el estudio científico de la conducta (Siegel, 1980), surge como apoyo al hombre para explicar su conducta y, de esta forma, verse beneficiado al comprender su realidad. Dentro de esta disciplina, encontramos diversas áreas de aplicación, entre ellas: La Psicología Social, Clínica, Educativa, Educación Especial. Asimismo encontramos el área de la Psicología Industrial y Vocacional, la cual constituirán la base de esta investigación.

La Psicología Industrial, se basa en la aplicación de los principios y datos psicológicos a los problemas relacionados con la conducta humana en el ámbito laboral. Dentro de esta área podemos encontrar uno de los campos indispensables de su aplicación, siendo éste la selección de personal, por medio de la cual se tomarán decisiones acerca de cuál individuo es el más apto o adecuado para desempeñar determinado puesto en alguna empresa, utilizando para ello los múltiples instrumentos de evaluación como pueden ser: Las entrevistas y las pruebas psicométricas.

Por otra parte, existe una serie de problemáticas por parte de los adolescentes a nivel medio básico (secundaria) y a nivel medio superior (bachillerato). Entre estas problemáticas, se encuentra el saber qué carrera o en qué escuela estudiarán al término de su ciclo escolar, la falta de conocimiento respecto a los campos profesionales, una desorientación acerca de sus opciones profesionales aunado a una grave sobrepoblación de estudiantes a todos los niveles, además de lo que implica en

sí, la difícil etapa de la adolescencia. Y es aquí en donde la Orientación Educativa y Vocacional proporciona una serie de estrategias y procedimientos enfocados a ayudar al estudiante a solucionar los problemas antes mencionados y facilitar el logro de metas profesionales futuras.

A partir de la necesidad de crear nuevas herramientas; el objetivo del presente reporte de investigación fue: Evaluar las habilidades (manuales y generales) que posee una persona para realizar determinada tarea o actividad, las aptitudes de empleo de las personas así como sus expectativas, intereses y preferencias vocacionales, con la finalidad de realizar una revisión de los perfiles psicológicos de los sujetos que acudieron a la Unidad de Evaluación Psicológica Iztacala (UEPI) con la demanda de una Orientación Vocacional y Laboral e identificar las necesidades de este tipo de usuarios, para proponer una batería de pruebas psicológicas que se tomará como base para realizar posteriores evaluaciones en la UEPI.

Este trabajo pertenece al Proyecto de Investigación titulado Evaluación Psicológica aplicada al Área Laboral y Vocacional, que está insertado en el Proyecto General de Investigación denominado: Unidad de Evaluación Psicológica Iztacala, a cargo de la División de Estudios de Posgrado y de la Licenciatura de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México Campus Iztacala, cuyos fines sobre los que se fundamenta son los siguientes:

FINES

1) Servicio: Se tiene como finalidad el proporcionar elementos de juicio a las personas que lo soliciten y que tienen también la necesidad de contar con información válida para tomar decisiones adecuadas en los ámbitos clínico, educativo, de educación especial, laboral y vocacional.

2) Investigación: Este rubro permitirá brindar a la sociedad un servicio de evaluación psicológica de alta calidad, así como también, proporcionar retroalimentación a los responsables, sobre las metas logradas, el estado actual en el que se encuentran y las metas futuras que buscaría alcanzar la Unidad.

3) Docencia: Otro objetivo que se busca al crear la UEPI, sería realizar actividades de docencia, tales como, brindar cursos de extensión universitaria a estudiantes, egresados y profesionales de las ciencias sociales y de la salud, con la finalidad de que actualicen sus conocimientos sobre los distintos métodos de evaluación psicológica. También se darían cursos de formación y actualización a profesores sobre el diseño, construcción y aplicación de los instrumentos de evaluación manejados en la Unidad.

Para el presente trabajo sólo se contempló el primer apartado que se refiere al Servicio que tiene como fin el orientar a los sujetos para tomar decisiones, canalizarlo al servicio remediativo acertado y proporcionarle información a las instituciones sobre los niveles de ejecución, en lo referente al área laboral y vocacional.

Para ello se contempló para el presente reporte de investigación el siguiente plan de acción:

1.- Asistencia y participación en cursos de entrenamiento para personal de la Unidad de Evaluación Psicológica Iztacala, los cuales se llevaron a cabo en las instalaciones del Campus Iztacala, en donde se revisaron aproximadamente 65 pruebas psicológicas, anexando además un resumen de cada una de las pruebas expuestas.

2.- Se organizó y se realizó campaña de difusión hacia los diferentes sectores de la sociedad, a través de carteles y trípticos informativos sobre el servicio que brindaría la UEPI.

3.- Inauguración del servicio de evaluación en la UEPI.

4.- Se llevaron a cabo las evaluaciones psicológicas durante un período de un año.

Dichas evaluaciones consistieron en lo siguiente:

a) Entrevista inicial en donde se recabaría toda la información necesaria acerca de los pacientes así como también conocer el motivo de consulta.

b) Realización del diagnóstico sobre el área en la cual se realizaría todo el proceso de evaluación.

c) Configuración de la batería de pruebas psicológicas que se aplicaría.

d) Presentación al paciente de dicha batería en donde se contemplaban los respectivos costos y tiempos de aplicación.

e) Evaluación Psicológica.

f) Obtención, análisis e interpretación de los resultados.

g) Elaboración y entrega del reporte de evaluación, dándole a conocer al sujeto las conclusiones y sugerencias en las cuales se le darían las alternativas para corregir el problema detectado en caso necesario.

5.- Participación en cursos de actualización de pruebas psicológicas por medio de seminarios llevados a cabo en las mismas instalaciones del campus Iztacala.

Para elaborar la propuesta antes descrita, se hizo una revisión de los siguientes aspectos: En el Capítulo I se presentan los aspectos teóricos más importantes de la Evaluación Psicológica; tales como su definición, características, objetivos, lineamientos, instrumentos de evaluación, además de hacer una breve clasificación de las pruebas psicológicas analizando sus características psicométricas como son la estandarización, validez y confiabilidad; en el Capítulo II se habla acerca de el área Industrial una de las áreas en donde se da el proceso de la evaluación psicológica, revisando primeramente sus antecedentes, posteriormente se habla acerca del papel del psicólogo industrial en donde se describen las áreas en donde se inserta su trabajo, también se habla de la Selección de Personal y los instrumentos de evaluación utilizados en ésta como son la Entrevista y las Pruebas Psicológicas. En el Capítulo III se aborda la Evaluación Psicológica dentro del área Vocacional, en donde se revisaron como puntos básicos los antecedentes de la Orientación Vocacional, su definición, la función del psicólogo en dicha área y los instrumentos que utiliza éste en el proceso de la Orientación Vocacional. En el Capítulo IV se presenta nuestro Reporte de Investigación el cual contiene el objetivo de esta investigación que ya fue mencionado con anterioridad, la descripción de cada uno de los casos evaluados y las conclusiones que arrojaron dichas evaluaciones.

Por último, en el Capítulo V se presenta una propuesta de una batería de pruebas psicológicas aplicable en el área Vocacional que podría ser utilizada como

base en la Unidad de Evaluación Psicológica Iztacala, la cual tiene fundamentación en la revisión de cada uno de los casos evaluados en esta área, así como la revisión de cada una de las pruebas que se aplicaron, además de las experiencias que como evaluadores adquirimos en el transcurso de la elaboración de este trabajo.

Cabe hacer mención que originalmente se tenía contemplado en nuestro objetivo el realizar también una propuesta de batería de pruebas psicológicas para el área Industrial, pero dicho propósito no pudo lograrse por carecer de fundamentos empíricos ya que sólo se presentaron 2 casos ubicados en dicha área.

Sin embargo, con la propuesta de batería de pruebas psicológicas en el área Vocacional que se realizó, nuestro trabajo cobra gran importancia al permitir a los psicólogos que prestan sus servicios en la Unidad de Evaluación el realizar evaluaciones objetivas en esta área, además de que se deja abierto un espacio para posteriores investigaciones dentro del área Industrial.

CAPITULO I

EVALUACIÓN PSICOLÓGICA

Dentro del campo de la Psicología se han estudiado diversidad de temas relacionados con el ser humano, uno de estos temas ha sido el de las diferencias individuales. A los psicólogos les interesa explicar todos aquellos factores que intervienen en el comportamiento humano, por ejemplo, Morales (1979) menciona que se han realizado muchos estudios con el fin de explicar las diferencias individuales y de qué manera se podrían medir.

Asimismo, Brown (1980) señala que uno de los mayores problemas del psicólogo es poder determinar con precisión la naturaleza y amplitud de tales diferencias y afirma que existen, dentro de la Psicología, una serie de procesos, métodos y técnicas que sirven para medir las características psicológicas en el ser humano, que se conocen con el nombre de evaluación, tema que se abordará en el presente capítulo, en el cual se tratarán aspectos tales como la definición y características de la evaluación psicológica, sus objetivos y lineamientos, la psicometría como método de evaluación, la clasificación de pruebas psicológicas y sus características.

1.1 DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN PSICOLÓGICA

La evaluación psicológica es definida por Soler (1985) como un proceso que tiene como características, el ser sistemático, gradual y continuo; que tiene como objetivo hacer una valoración de los cambios producidos en la conducta y de los diversos factores que la afectan.

Por otro lado, Chadwick (1976) define a la evaluación como un acto para establecer un valor o mérito de algún proceso, programa, personas, etc; estudiando a la evaluación a partir de una correlación con la medición.

Para Meger (1975) la evaluación se entiende como el acto de comparar una medida con un estándar y emitir un juicio basado en dicha comparación.

Es necesario establecer que la evaluación se ayuda de la medición, entendiendo a ésta, según Meger (1975) como la identificación de las características de un objeto o persona, en cualquier grado o amplitud que posea su ejecución, comparándola con un estándar.

Como puede verse, estas definiciones nos dan un juicio claro para entender a la evaluación como un proceso, y que como tal, implica una identificación de sus características (tiene que ser continua, así como poseer un alto grado de validez y confiabilidad) ya que a partir de ésta se tomarán decisiones para el establecimiento de mejoras o cambios del objeto de la evaluación. Esto es, tomar en consideración las características antes mencionadas, aunado a una buena obtención de información implicará una adecuada interpretación que conlleve a un óptimo juicio o valor.

Como se mencionó anteriormente, la evaluación tiene una función importante para el análisis de la conducta, por lo tanto, tiene que responder a un plan bien elaborado, es decir, debe ser organizada y estructurada a partir de los objetivos previamente fijados.

Es indispensable tener en cuenta que la evaluación es el proceso para el cambio, por esto, debe ser científica. Para poder considerar a la evaluación como científica, se debe tomar en cuenta una serie de bases, denominadas bases de comparación y los propósitos potenciales de la misma, así como los niveles en los cuales debe aparecer (Chadwick, 1976).

→ La evaluación debe ser entendida como un medio para la toma de decisiones, a partir de la valoración de la información para el establecimiento o adecuación de los cambios producidos en la conducta. La toma de decisiones estará en función de una adecuada y efectiva recopilación de información, así como una buena organización y análisis de la misma, es decir, las mediciones y los juicios emitidos deberán poseer un alto grado de validez y confiabilidad, ya que dicha medición es una expresión objetiva y cuantitativa de una conducta, para emitir un juicio a partir de los resultados obtenidos.

1.2 OBJETIVOS Y LINEAMIENTOS DE LA EVALUACIÓN PSICOLÓGICA

Los objetivos que persigue la evaluación psicológica son, de acuerdo con Silva y Aragón (1992):

- Proporcionar elementos de juicio para ayudar a la toma de decisiones en las diferentes áreas de la Psicología, como son: Clínica, Educativa, Educación Especial

y Rehabilitación, Industrial y Vocacional.

- Canalizar al sujeto al servicio remediativo adecuado.

- Proporcionar información sobre los niveles de ejecución de un sujeto, según sea el caso.

En lo referente a los propósitos específicos de cada área, estos serían:

Área Clínica: Esta área tiene como finalidad suministrar elementos de juicio sobre la identificación del problema del sujeto y sugerir las posibles pautas a seguir en la terapia del problema psicológico identificado.

Área Educativa: Esta área está enfocada a evaluar los niveles de aprovechamiento y las aptitudes que poseen las personas, además de identificar los errores en el aprendizaje que posee con el objeto de iniciar acciones correctivas.

Área de Educación Especial y Rehabilitación: Esta área está abocada a evaluar los niveles de desarrollo alcanzados por un sujeto en un determinado momento de su vida, en los repertorios de socialización, motricidad, lenguaje, conductas académicas y otras, así como identificar los problemas de aprendizaje que presenta.

Área Laboral o Industrial: Esta área tiene como objetivos, evaluar las habilidades que posee una persona para realizar determinada actividad, brindar asesoría a empresas en lo referente a la selección y ubicación de sus empleados y en la elaboración de análisis de puestos.

Área Vocacional: La finalidad de esta área es evaluar cierto tipo o grupo de aspectos psicológicos, tales como intereses, aptitudes y capacidades, que permiten a las personas dirigirse hacia una ocupación o profesión específica.

Por otra parte, la evaluación como todo proceso formal, está sujeta a ciertos lineamientos que deben ser considerados por todo psicólogo encargado en hacer evaluaciones. Salvia e Ysseldyke (1986) plantean los siguientes lineamientos, inherentes a todo proceso de evaluación:

- Se debe considerar que las pruebas no están exentas de error, por lo que los resultados no son totalmente exactos.
- Debe existir semejanzas entre la muestra de individuos con la que fue estandarizada la prueba y la muestra a la que se va a aplicar.
- Que la prueba mida lo que realmente debe medir.
- Es preciso señalar que la conducta presente se observa y la conducta futura se infiere o se predice.

Estos lineamientos son condiciones propicias para llevar a cabo una buena evaluación. De esta manera, no habrá tantos inconvenientes en la aplicación de pruebas como una parte del proceso de evaluación.

1.3 EVALUACIÓN PSICOMÉTRICA

La Evaluación en Psicología, como en cualquier otra ciencia, se inicia con la identificación de elementos del mundo real, con elementos o construcciones de un sistema lógico abstracto al cual llamamos modelo, en éste, no se mide al hombre sino a sus atributos (Morales, 1979).

Se denomina Psicometría al conjunto de métodos o instrumentos de medida que se utilizan para la investigación, descripción y comprobación de datos sobre el

comportamiento psíquico. Las primeras aplicaciones psicométricas tuvieron lugar en íntima conexión con los comienzos de la Psicología Experimental y sirvieron para la investigación de ciertos aspectos de la Psicofisiología humana. Mas tarde, las aplicaciones psicométricas se extendieron también al campo de la Psicología Diferencial, sirviendo de soporte al desarrollo de los tests mentales, pasando a ser estos instrumentos en sí mismos, métodos psicométricos (Cerde, 1984).

Los primeros psicólogos experimentales fueron los iniciadores de la Psicometría (Weber, Fechner, Wundt). Sin embargo, la aparición de los tests mentales en los principios del siglo XX, influirían de tal forma en el desarrollo de la Psicometría, que incluso hoy en día, es a estos métodos y a los procedimientos estadísticos en que se fundan, a lo que habitualmente se denominan métodos psicométricos (Cerde, op. cit.).

Test es una palabra inglesa que significa prueba, derivada del latín testis. La palabra test sirve para designar una modalidad de exploraciones muy extendidas en diversos campos científicos y técnicos, entre ellos, el psicológico.

Pierón (citado en Cerde, 1960) define los tests de la siguiente forma "test es una prueba definida, fijando una tarea a realizar, idéntica para todos los sujetos examinados; debe disponer de una técnica precisa que permita discriminar entre soluciones satisfactorias y erróneas, o bien, de un sistema numérico que permita puntuar el resultado". La tarea puede consistir en poner de manifiesto conocimientos adquiridos (tests pedagógicos), o bien, funciones sensoriomotoras o mentales (tests psicológicos).

Pichot (1986) define a los tests como "una situación experimental estandarizada,

sirviendo de estímulo a un comportamiento; este comportamiento se evalúa mediante una comparación estadística con el de otros individuos colocados en la misma situación, pudiéndose así clasificar al sujeto examinado desde el punto de vista cuantitativo o desde el punto de vista tipológico", pp. 11.

→ La finalidad de los tests es medir las diferencias existentes entre diversos sujetos, o en un mismo individuo en diferentes ocasiones. La necesidad de evaluar estas diferencias ya se planteó desde la antigüedad, pero los primeros problemas que estimularon al desarrollo de los tests en Psicología, fueron de origen clínico. A mediados del siglo pasado surge en la mayor parte de los países de cultura occidental y de modo muy concreto en Francia, la necesidad de estudiar y tratar a los enfermos mentales con criterios científicos y, en consecuencia, se planteó la cuestión de la conveniencia de disponer de normas que sirvieran para identificar y clasificar con pautas uniformes, las diferencias de trastornos (Cerdeña, 1960).

James McKeen Cattell fue quien utilizó por primera vez el término "test mental" para designar a esta modalidad de examen psicológico. Los tests mentales fueron para Cattell una serie de pruebas psicológicas que él mismo utilizó con la finalidad de determinar el nivel intelectual. El término test mental se ha venido utilizando hasta nuestros días, sin embargo, durante los últimos años se percibe una tendencia de substituir esta denominación por la de test o prueba psicométrica, de acepción más amplia.

Otro importante acontecimiento en la historia de la Psicometría lo constituye la elaboración de tests adecuados para examinar colectivamente a grupos de personas.

Fue la Primera Guerra Mundial la que plantearía la necesidad de elaborar este tipo de test. En 1917, los Estados Unidos de Norteamérica se vieron obligados a reclutar un ejército con gran rapidez y a seleccionar los mandos sin disponer de reservas. En consecuencia, el ministerio del ejército nombró un comité de psicólogos que elaborarían tests adecuados para poderse administrar simultáneamente a muchas personas y en los que, se iba a simplificar extraordinariamente su administración y evaluación. Una vez terminada la guerra, los tests se revisaron y se perfeccionaron y pronto empezaron a aplicarlos a la población civil. A consecuencia de las ventajas que se derivaban de las posibilidades de aplicación colectiva de los tests, esta nueva modalidad adquirió un gran auge durante los años siguientes, concibiéndose numerosos tests para diversas edades y fines (Arias, 1983).

1.4 CLASIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS PSICOLÓGICAS

Las pruebas psicológicas difieren entre sí, según el factor que pretenden medir de un sujeto. Estos factores que conforman al sujeto, pueden ser la inteligencia, las aptitudes, rendimiento, personalidad e intereses, etc; y de acuerdo con éstos, diferentes autores clasifican las pruebas de la siguiente manera:

Pruebas de Inteligencia

Arias (1989) y Cerda (1984) mencionan que los tests de inteligencia son todas aquellas pruebas diseñadas para medir la inteligencia a priori, ya sea correlacionadas con un criterio externo o definida en función de un análisis factorial. Con respecto a estas pruebas, Thordike y Hagen (1970) mencionan que los tests de inteligencia están

dirigidos a la medición de aquellos rasgos que suponen ciertas destrezas que un individuo debe poseer y no a la medición de ciertos atributos o rasgos de personalidad del sujeto. Es por esto que los tests de inteligencia están estrechamente ligados a los tests de aprovechamiento o de conocimientos. Así entonces, los tests de inteligencia también se pueden dividir en verbales y no verbales y van a medir la inteligencia a través de ciertas destrezas, como por ejemplo, en base a la coordinación motora-fina y gruesa, a lo perceptivo, al lenguaje, etc. Están diseñados generalmente, para ser aplicados a diferentes niveles de población, de acuerdo a rangos de edades cronológicas.

Algunos test de inteligencia son, según Thordike y Hagen (1970) el Lorge-Thordike, El Stanford-Binet, el Therman-Merril, la Escala de Inteligencia para niños WPPSI, la Escala de Inteligencia Revisada para el Nivel Escolar WISC-RM y la Escala de Inteligencia para Adultos WAIS.

Pruebas de Aptitudes

Los tests de aptitudes son aquellas pruebas que miden las capacidades potenciales de ejecutar con éxito una actividad específica, (Arias 1983 y Cerda, 1984). Es decir, a predecir lo que puede adquirirse con el adiestramiento.

Pruebas de Rendimiento

Según Arias (1983) estas pruebas miden lo que una persona hace en el momento de la prueba, es decir, como un hecho actual.

Pruebas de Personalidad

Las pruebas de personalidad son para Reyes (1985) y Cerda (1984) pruebas

que exploran aspectos no intelectuales y se abocan a aspectos volitivos y afectivos de las personas. En éstas se presentan estímulos poco estructurados, apoyándose en la hipótesis de que la forma en la que un individuo percibe e interpreta dicho material, refleja aspectos básicos de su funcionamiento psicológico.

Las pruebas de personalidad se pueden clasificar, de acuerdo con Pichot (1986) en tres categorías:

A) Cuestionarios: En éstos se presentan preguntas dirigidas al sujeto para conocer sus opiniones, gustos, comportamiento en circunstancias específicas, sentimientos, intereses, etc. La estructura del cuestionario es variada (selección múltiple, respuesta cerrada). Los cuestionarios deben considerar la validez objetiva, esto es, que las preguntas no sean ambiguas para evitar respuestas tendenciosas. También se establecen escalas de mentiras, que surgen a partir de un estándar, en donde se plantea cierta circunstancia de respuesta que se compara con otros sujetos, de igual forma se hace con las escalas de validez.

Los cuestionarios de personalidad son de tres tipos:

- Respecto a un sistema psicológico clásico (introversión-extroversión).
- Respecto a un sistema de clasificación psiquiátrica a partir de síndromes.
- Respecto a factores de personalidad definidos por el análisis factorial.

B) Tests objetivos: Son pruebas que presentan la característica de arrojar datos cuantitativos y por lo tanto, tratables con métodos estadísticos, por otra parte, los criterios de validación son muy variables según las pruebas.

C) Las pruebas proyectivas: Son un método de estudio que pone al sujeto ante una

situación a la cual contestará según el sentido que para él presenta esa situación y según lo que siente mientras contesta, identificando en distintos modos la expresión de su mundo personal. Estas pruebas se fundamentan en los conceptos psicoanalíticos.

Las pruebas proyectivas se pueden clasificar a su vez, de acuerdo a la respuesta requerida en (Reyes, 1985):

- Pruebas asociativas: En éstas, el sujeto responde ante el estímulo de la prueba con la primera palabra, imagen o idea que se le ocurre.
- Pruebas de elaboración: Aquí, el sujeto construye o crea un cuento, relato o historia, partiendo del estímulo dado.
- Pruebas de complemento: Son aquellas en que el individuo debe de completar el estímulo que se le presenta.
- Pruebas de ordenamiento o selección: Se caracterizan por el hecho de que el evaluado debe escoger o jerarquizar un grupo de reactivos en base a sus preferencias.
- Pruebas expresivas: Son aquellas donde se considera tanto la forma de ejecución así como el producto final, evaluándose en términos de personalidad global.

Entre algunas pruebas proyectivas figuran el Machover, H. T. P. FIGS, Rorschach, Frases incompletas, etc.

Pruebas de Intereses

Las pruebas de intereses son las pruebas que miden el interés o desinterés de la persona para realizar cierto tipo de tareas (Arias, 1983 y Cerda, 1984).

Por otra parte, Shultz (1985) menciona que se dispone de diversos medios para clasificar las pruebas psicológicas y éstas pueden explicarse según el sistema de calificación, elaboración y aplicación, así como a partir de la conducta que pretenden medir:

- Por su tipo de respuesta:

1.- Psicométricas: Es una medida objetiva y estandarizada que mide características del comportamiento humano, utilizando para ello el análisis estadístico, el cual permite obtener e interpretar los resultados del mismo.

2.- Proyectivas: El individuo evocará aspectos relacionados con su personalidad, el material utilizado es poco elaborado y estructurado, las instrucciones son muy generales y el examinado contestará de acuerdo a sus criterios y aspectos de su vida.

-Por su forma de administración:

1.- Individuales: Son administradas en forma separada para cada una de las personas, dentro de un cubículo especial y en condiciones óptimas para realizar la tarea, acompañado sólo por el examinador.

2.- Colectivas: Pueden ser administradas en grupos de personas al mismo tiempo.

3.- Auto-administradas: Se somete al sujeto a las mismas condiciones que en la forma de administración individual. En este caso el examinador da las instrucciones y abandona el cubículo de tal manera que el candidato trabaja solo.

- Por sus características

1.- Pruebas de lápiz-papel: El examinado responde por escrito una serie de preguntas formales e impresas con anterioridad.

2.- Pruebas de ejecución: Se expone al sujeto a realizar trabajos de manipulación por parte del examinador, por ejemplo, formar figuras con cubos, armar rompecabezas, etc.

3.- Pruebas orales: Son preguntas y respuestas que se dan verbalmente.

1.5 CARACTERÍSTICAS PSICOMÉTRICAS DE LAS PRUEBAS PSICOLÓGICAS

Las pruebas psicológicas, para poder ser utilizadas, deben tener en cuenta ciertas características que son claves importantes dentro del proceso de evaluación. Estas características son: Estandarización, Validez y Confiabilidad.

A) Estandarización: Esto es, que estadísticamente se haya determinado cuáles son los mínimos y máximos aciertos y errores que se deben de exigir para el grupo en que van a ser aplicadas (Rivera, 1983).

B) Validez: Se refiere a que un test mida realmente lo que pretende medir por medio de sus reactivos, la validez de un instrumento radica en razón del grado de exactitud y precisión con que se obtienen medidas significativas (Magnuson, 1979).

Por otro lado Rivera (1983) define a la validez como "la capacidad de pronosticar correctamente la variable que debe medir un test".

Los procedimientos que existen para determinar la validez de un test, se basan en establecer la relación entre sus resultados y otros hechos que podemos observar y están en relación muy directa con el tipo de conducta que intentamos evaluar. Este tipo de conducta es el que constituirá el criterio con el que correlacionaremos los resultados del test. Se han utilizado diversos procedimientos para averiguar la validez de un test, la elección de uno u otro, depende de los fines a que se destina el test, de

sus características y de otros factores. Según Magnusson (1979) existen diferentes tipos de validez:

- Validez de Constructo: La validez de constructo a diferencia de la validez predictiva y concurrente, radica en que no se expresa en un solo coeficiente que represente la correlación entre el test y las medidas de criterio. El concepto de validez de constructo es especialmente útil en relación a los tests que miden rasgos para los cuales no hay un criterio externo, como en el caso de los tests proyectivos. Validez de constructo no puede resumirse en una sola medida como la correlación entre los puntajes del test y los puntajes de criterio. La validez se determina mostrando que las consecuencias que pueden predecirse sobre la base de la teoría con respecto a los datos del test pueden en lo fundamental, confirmarse por una serie de pruebas.

- Validez de contenido: En esta, los ítems del test pueden considerarse como una muestra de una población que representa el contenido y los procedimientos para controlar su validez se basa en el análisis de los mismos. La validez de contenido se determina por el grado en que la muestra de ítems del test es representativa de la población total.

- Validez predictiva: Esta en relación con el grado de probabilidad de un test para predecir algún aspecto de la conducta de un sujeto y vendrá dada por el coeficiente de correlación entre las predicciones efectuadas partiendo del test y los resultados de la posterior conducta del sujeto que han servido para construir el criterio.

- Validez concurrente: Es el grado de correlación que existe entre la varianza de un test y la varianza de las notas de un criterio tomando ambos datos al mismo tiempo. Los

criterios que generalmente se utilizan para hacer validaciones concurrentes son la utilización de distribución de calificaciones y la utilización de grupos de contraste.

C) Confiabilidad: Se refiere a que los datos obtenidos en diferentes mediciones, pero en situaciones similares, deben poseer una exactitud y constancia significativa con respecto a ellas mismas (Magnuson, 1979).

Averiguar la confiabilidad de un test equivale a estimar la intensidad del error inherente al mismo o si se quiere, de su grado de imprecisión y consiste, en esencia, en averiguar la consistencia o estabilidad de las notas obtenidas por los mismos individuos al administrarles dos tests de apariencia diferente pero que miden lo mismo y en los que sus elementos son equivalentes. Los métodos mas adecuados para calcular la confiabilidad de un test son, según Cerda (1984) los siguientes:

- Tests-retest: Consiste en aplicar dos veces el mismo test.
- Series paralelas: Consiste en aplicar dos o mas test paralelos o equivalentes.
- Método de división en dos mitades: Estriba en que, una vez administrado el test, dividir los elementos en dos partes equivalentes, puntarlos por separado y calcular su correlación.

Como se ha visto a lo largo de este capítulo la evaluación ha sido entendida como proceso, que tiene como características el de ser continuo, valido y confiable, el cual tiene como objetivo el proporcionar elementos de juicio para ayudar en la toma de decisiones en cualquiera de las áreas de la psicología. Para esto, la evaluación se ayuda de diferentes métodos y técnicas denominados con el nombre de psicometría, la cual se pretende utilizar para la investigación, descripción y comprobación de datos

sobre el comportamiento. Dichos métodos son en realidad, tests o pruebas psicológicas, las cuales se basan en tareas bien definidas a realizar que consisten en poner de manifiesto conocimientos adquiridos y/o funciones sensoriomotoras o mentales. Estas pruebas pueden clasificarse de acuerdo con lo que se quiere evaluar (inteligencia, aptitudes, rendimiento, personalidad, intereses, etc.), o también se clasifican de acuerdo con su tipo de respuesta; por su forma de administración y por sus características, pero, para que estas pruebas o tests psicológicos puedan ser utilizados, deben contar con ciertas características importantes como son: Estandarización, Validez y Confiabilidad. Dicha evaluación se aplica en diferentes áreas de la psicología como son: En el Área Clínica, Educativa, Educación Especial y Rehabilitación, Industrial y Vocacional.

CAPITULO II

EVALUACIÓN PSICOLÓGICA EN EL ÁREA INDUSTRIAL

La época en que vivimos, se caracteriza por el cambio, la novedad y el proceso de evolución y desarrollo en el que se ven inmersas las diferentes empresas que se encuentran en nuestro país, razón por la cual, éstas deben mantener una constante intercomunicación con la sociedad y sus necesidades. Por lo mismo, deben responder tanto en su organización, como en sus productos y servicios, a las exigencias de sus integrantes y de la comunidad en la que están situadas.

→ Los recursos humanos constituyen uno de los factores más importantes de toda empresa, ya que representan el elemento transformador y de cambio. De este modo, el estudio de las necesidades e intereses del hombre, así como la satisfacción en su ambiente de trabajo y actividades, integran el objetivo principal de una organización. Aquí es donde la Psicología, y especialmente, la Psicología Industrial, responde a los requerimientos de una empresa, aportando bases y principios para el estudio del comportamiento del individuo en su ambiente laboral. Dentro del área industrial, se encuentra uno de los campos más importantes de su aplicación, como es la selección de personal.

La selección de personal se considera de gran importancia porque mediante ella se tomarán decisiones de qué personas son adecuadas para ocupar determinados puestos en una empresa, mediante la utilización de diversos instrumentos de evaluación como son: La entrevista y las pruebas psicológicas.

El objetivo de este capítulo es hacer un análisis de los instrumentos que se

utilizan en el proceso de Selección de Personal, con el fin de dar a conocer las características, funciones, validez y confiabilidad de éstos.

Primeramente se hará un esbozo de los antecedentes y surgimiento de la Psicología Industrial, el papel del Psicólogo Industrial, la Selección de Personal, sus funciones y los principales instrumentos de evaluación utilizados.

2.1 ANTECEDENTES DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Partiendo del punto de que la Psicología Industrial ejerce gran influencia en el medio laboral, se desprende la importancia de definirla.

Según Shultz (1985) la Psicología Industrial se define como la aplicación de los métodos, acontecimientos y principios de la conducta humana a las personas en el trabajo.

Blum (1985) considera a la Psicología Industrial como "la aplicación o extensión de los principios y los datos psicológicos a los problemas relativos a los seres humanos que operan en el contexto de los negocios y la industria", pp. 17.

Por otro lado Fleishman (1979) menciona que la Psicología Industrial como especialidad, se basa en los datos, las generalizaciones y los principios de la Psicología, así como la aplicación de técnicas, formulaciones y mediaciones de los procedimientos para satisfacer las condiciones en las empresas.

Es difícil hablar de una fecha exacta en la cual se pueda decir que surge la Psicología Industrial, sin embargo, hay datos que concuerdan con aspectos desencadenadores para dicho surgimiento.

El 20 de Diciembre de 1901, el doctor Scott, Psicólogo de la Universidad de Northwestern, pronunció un discurso analizando las posibilidades de aplicación de los principios psicológicos al campo de la publicidad. A este acontecimiento siguió una serie de artículos y en 1903 un libro titulado "The theory of advertising". También escribió libros en los cuales hablaba de que la Psicología influye en el campo más amplio de los negocios (Blum, 1985).

En 1913 se publicó el libro "Psicología y Eficiencia Industrial" de Hugo Munsterberg. La eficiencia, según define ahí, implica los conceptos duales de rendimiento o productividad como una función de la contribución o esfuerzo (Smith, 1986).

A pesar de que los intereses profesionales de los primeros psicólogos eran bastante variados, los psicólogos americanos se enfocaron a los problemas de la selección y colocación de personal. Esta fue una característica de la mayor parte de la labor psicológica aplicada en el ejército durante la Primera Guerra Mundial. El uso de las pruebas psicológicas para la clasificación y colocación de los militares contribuyó en gran manera a que diferentes sectores del público se familiarizaran con la eficiencia de las pruebas psicológicas. Pocos años después de terminar la guerra, se fundó la Psychological Corporation con el objeto de desarrollar y distribuir pruebas psicológicas, así como también proporcionar servicios consultivos a organizaciones industriales (Smith, op. cit.).

Por otra parte, los estudios de Hawthorne en 1924, tuvieron como objetivo determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la eficiencia del trabajador

manifestada por la incidencia de fatiga y monotonía, empezando así una nueva era en la investigación que buscaba solucionar algunos problemas concernientes a las actitudes, la comunicación, la dirección y la estructura de las organizaciones (Siegel, 1980).

La gran necesidad de los militares durante la Segunda Guerra Mundial de un asesoramiento más avanzado para el personal y los procedimientos para su preparación, dieron mayor ímpetu al desarrollo de la Psicología Industrial, presentándose enormes adelantos metodológicos en dichas áreas, inclusive refinamientos de los procedimientos para la clasificación y valoración del desempeño personal. Además, el ritmo acelerado de los cambios tecnológicos ocurridos durante la guerra, desembocaron en la formulación de una nueva área de especialización dentro de la Psicología Industrial, la Psicología de la Ingeniería. Dicha área se dedica al diseño de los equipos de acuerdo con las capacidades y limitaciones de los operarios humanos potenciales (Siegel, op. cit.)

En el período de la posguerra continuó el desarrollo de la Psicología Industrial, en la selección y clasificación de personal, evaluación del desempeño, condiciones de trabajo, entrenamiento, dirección, Psicología de las organizaciones, etc; (Russell, 1976).

Inicialmente el campo del psicólogo se restringió al estudio de la conducta de los empleados, hoy en día se ha ampliado hasta comprender estudios de comportamiento de gerentes y consumidores. Los primeros psicólogos industriales sólo estudiaban el comportamiento dentro del marco laboral limitado. Actualmente el campo abarca consultas que dan como resultado el cambio de las estructuras

organizacionales que comprenden dichos ambientes.

2.2 EL PAPEL DEL PSICÓLOGO INDUSTRIAL

El papel que desempeña el psicólogo industrial es de gran importancia y muy amplio, aunque la Psicología es un área relativamente joven.

El profesionista de la Psicología Industrial está muy interesado en crear circunstancias óptimas para la utilización de los recursos humanos en la industria. Está interesado en los problemas de la productividad humana y de la ejecución del trabajo, del aprendizaje humano y de la adquisición de destrezas, de la motivación humana y de la motivación de diferentes incentivos y circunstancias ambientales en la utilización de las capacidades humanas, de la seguridad física y de la seguridad mental. (Dunnette y Kirchner, 1986).

Los psicólogos han ocupado áreas importantes en la industria, tales como orientación profesional, reclutamiento y selección de personal, etc; así la Psicología Industrial como profesión ha logrado mantener un interés por el aspecto humano dentro de toda organización. De este modo se observa una gran influencia por parte de la Psicología Industrial en todos los niveles y fases de la relación hombre-trabajo (Shultz, 1985).

Diferentes autores han descrito diversas áreas dentro de la industria, en donde el psicólogo puede desarrollarse, entre éstas están:

- Análisis de puestos: Este proceso responde a las necesidades urgentes de las empresas para organizar los trabajos que la constituyen, conociendo con toda precisión

lo que cada trabajador hace y las aptitudes que requiere para hacerlo bien (Reyes, 1986). A través de esta estrategia se determinan de manera específica, objetiva y detallada, las funciones, características y aptitudes relevantes tanto del ocupante del puesto en turno como del puesto en sí (Stanton, 1989).

- Capacitación: Este proceso se refiere a la función de instrucción o educación de manera no formal que cumple la empresa con sus empleados, cuya finalidad es la adquisición de nuevos repertorios en términos de aprendizaje (Siliceo, 1973).

- Evaluación del desempeño, motivación y satisfacción en el trabajo: Dentro de este proceso, se analizan de manera objetiva la conducta y el rendimiento de los empleados para identificar sus cualidades, deficiencias, necesidades, logros, insatisfacciones y posibilidades de desarrollo de acuerdo a sus metas (Grados, 1980). Se pretende brindar los satisfactores necesarios que garanticen su óptimo rendimiento, a la vez que cubran sus necesidades, las cuales, según la teoría de Maslow, pueden ser de cinco tipos: Fisiológicas, de seguridad, de relación afectiva, de posición y de autorrealización (Maslow citado en Smith, 1983).

- Liderazgo: En esta área se estudian las relaciones de grupo, donde la influencia y el poder están distribuidos en forma desigual sobre una base legítima, ya que éste puede ser dado a una sola persona que fungirá como líder por consenso general. Smith (1983) menciona que el líder es todo aquel que trata de influir sobre otro y su eficiencia dependerá de sus habilidades para realizar su labor.

- Publicidad y Consumo: Estas áreas dedican sus estudios a medir y conocer los intereses así como las preferencias de reacciones de la gente para medir su conducta

hacia objetivos específicos por medio de la persuasión cuyos fines pueden ser: La adquisición de un servicio o producto, así como cambio de hábito de vida, entre los más sobresalientes (Shultz, 1985).

- Psicología de la Ingeniería: Llamada también psicología de los factores humanos, se ocupa del diseño de los instrumentos y equipo que se utiliza en el trabajo. La finalidad es hacer compatibles las características de éste con las del usuario para lograr un sistema hombre-máquina que funcione de modo satisfactorio (Shultz, 1985).

- Reclutamiento y selección de personal: Estas áreas son básicas y de gran relevancia para la organización pues son las fases en las que se busca atraer y seleccionar a los candidatos idóneos para que laboren en la organización, puesto que de ello dependerá en gran medida la prosperidad y el alcance de los objetivos de ésta (Stanton, 1989).

Smith (1983) menciona que la selección exige un análisis laboral, un estudio y evaluación cuidadosa del trabajo, así como a la gente que aspira al puesto, a través de formas de solicitud, referencias y tests entre otras herramientas para mejorar la selección.

2.3 LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y SUS FUNCIONES

La selección de personal con procedimientos y resultados aceptables, queda limitada al siglo XX y su desarrollo tiene lugar dentro de los dominios de la Psicología. Diversos escritores señalan que el probar la capacidad y habilidad práctica del individuo es, en considerable medida, una obra americana. En tanto que la investigación, en la prueba y selección de personal tiene una larga historia en

Inglaterra y en Sudáfrica. Ha sido realmente durante la última década, cuando los psicólogos en Europa y el Lejano Oriente, han extendido el uso de los procedimientos psicológicos a la industria, y no fue sino hasta los años sesenta que el gobierno norteamericano empezó a recurrir a los psicólogos, para que ayudaran a otros países en los problemas de selección de personal. Hoy no cabe duda que la tecnología de algunos instrumentos utilizados en dicha selección representan importantes servicios que los Estados Unidos pueden exportar a naciones que están en proceso de desarrollo (Gilmer, 1976).

El hombre tiene un papel muy importante en toda organización, ya que representa uno de los recursos indispensables para las empresas industriales o de negocios. A pesar de todos los avances tecnológicos, el buen funcionamiento de una compañía requiere el uso del potencial humano (Blum, 1985).

Es por esto que frecuentemente las compañías tienen que enfrentarse al problema de escoger, entre el grupo de solicitantes, a los que llenen mejor ciertos requisitos para ocupar determinado puesto (Siegel, 1980).

La selección es un área básica de la Psicología Industrial. Une el énfasis sobre el problema práctico de conseguir gente que trabaje en la organización, con el énfasis sobre el problema científico de cómo medir las habilidades, destrezas, personalidad y desempeño de la gente. Es un proceso que trata de distinguir entre quienes pueden hacer el trabajo y quienes no pueden, entre quienes pueden aprenderlo y quienes no pueden, entre quienes tendrán integración moral y productividad en el trabajo y quienes no la tendrán (Smith, 1983).

Para Chiavenatto (1988) la selección de recursos humanos es "la elección de la persona adecuada para el puesto adecuado, es decir, entre los candidatos reclutados, escoger a aquellos mas adecuados para los puestos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal", pp. 230.

Arias (1983) define a la selección como la elección de las personas mas adecuadas para un puesto adecuado y al costo adecuado, que permita la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y potencialidades, a fin de hacerlo más satisfactorio a sí mismo y a la comunidad en que se desenvuelve para contribuir, de esta manera, a los propósitos de la organización.

Asimismo Grados (1988) define a la selección como una serie de técnicas que se dirigen a encontrar una persona adecuada para un puesto adecuado, teniendo por objeto, escoger, entre los distintos candidatos, aquellos que para cada puesto concreto, sean los más aptos.

De acuerdo a las diferentes definiciones de la selección de personal, se puede decir que el objetivo principal de ésta, es el de escoger del grupo de candidatos disponibles para un puesto vacante, aquel susceptible de una mejor adaptación al mismo y, en consecuencia, de una mayor eficiencia. Siendo de esta manera la principal importancia de la selección, el mejorar la toma de decisiones, tanto en la etapa de contratación como cada vez que el empleado sea promovido, transferido o devuelto a un puesto que tuvo con anterioridad (Gilmer, 1976).

Uno de los principales puntos que dieron origen a la selección de personal fue

el de las diferencias individuales. Debido a que éstas existen en el trabajo y en la conducta de los individuos, surgen en cuanto a las características personales, como son las desigualdades en la complexión física, la apariencia, la inteligencia, las aptitudes, la personalidad, los intereses, motivaciones, destreza física y otros valores. Además la gente se diferencia en su preparación, en su educación, en los conocimientos adquiridos y en la habilidad para el trabajo. Por tanto las diferencias individuales en la ejecución y categoría del trabajo realizado son factores generalmente importantes a tomarse en cuenta en el proceso de selección (Tiffin, 1984).

Precisamente al hablar de estas diferencias individuales, nos lleva a conocer el papel que desempeña el psicólogo industrial en lo que se refiere a selección de personal. El seleccionador (psicólogo industrial) intenta hacer coincidir las diferencias individuales con los requisitos de puestos particulares. La propiedad con que puede hacerlo depende de sus conocimientos, de cómo evaluar las diferencias individuales pertinentes y de la exactitud de la información relativa a los requisitos de los puestos y de la persona evaluada, así como de la validez de los instrumentos de evaluación utilizados.

2.4 INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN UTILIZADOS EN LA INDUSTRIA

En el área industrial, donde existe un nivel muy alto de competencia, se hace cada vez más importante conseguir personal para los diferentes niveles de jerarquía empresarial. La toma de decisiones correctas de designación y ascensos, requiere de un juicio maduro y mediato que se derive de una evaluación minuciosa de todos los

factores que se relacionen con el empleo actual, además de una evaluación de factores relacionados con la persona como son la inteligencia, personalidad, aptitudes, etc.

Se consideran como instrumentos de evaluación todos aquellos medios que fundamenten las decisiones del seleccionador, permitiéndole cumplir con su responsabilidad profesional y humana. El empleo y orden en que se utilicen suele variar mucho, dependiendo de las necesidades y condiciones de cada empresa. De este modo los instrumentos de la evaluación de personal constituyen técnicas lógicamente estructuradas que siguen un proceso y que persiguen una óptima selección de personal. Entre estos instrumentos se encuentra la entrevista y los tests o pruebas psicológicas.

Una vez que está en marcha el proceso de reclutamiento y se cuenta ya con los candidatos que reúnen las características requeridas, comienza propiamente el proceso de selección.

Al seleccionar a un candidato, se debe tener una clara descripción del puesto, que resalte sus principales características y lo diferencie de puestos similares. La esencia del proceso de selección es la predicción, cuanto más sepamos de alguien, prediremos su desempeño en una situación dada. Cuando una organización hace una selección, debe conocer a la persona, el trabajo que ésta va a realizar y la situación en que va a realizarlo (Smith, Wakeley, 1986).

A continuación se hará una revisión acerca de los instrumentos de evaluación utilizados en la industria en la selección de personal, siendo éstos la entrevista y las

pruebas psicológicas.

Entrevista

La entrevista es una de las técnicas más usadas dentro de la evaluación del personal. Esta es una forma de recabar información determinada, para tomar decisiones respecto a la contratación o despido de un empleado; de aquí que no se considere como un proceso rígido o mecánico solamente, sino como una relación esencialmente humana, además de ser una experiencia de aprendizaje mutua.

Algunos aspectos que deben considerarse de una entrevista son las necesidades de tipo biológico, psicológico y social de las personas. Entrevistar no es nada sencillo, exige práctica y algunas cualidades que deben desarrollarse en un entrevistador, tales como un gran conocimiento de sí mismo, para partir de un principio de realidad; además de una autoaceptación, que nos permitan superar en forma óptima nuestras potencialidades y limitaciones, así como autorrealizaciones, que permitan la canalización y desarrollo de nuestra personalidad, pues dependiendo del ejercicio de estos tres elementos, dependerá el éxito de la entrevista, como un instrumento controlado y una verdadera técnica de investigación (Morgan y Cogger, 1975).

Según González (1989) la entrevista es una conversación entre dos o más personas y cuya finalidad es determinar las características de un individuo.

Arias (1983) considera que la entrevista es una forma de comunicación interpersonal, que tiene por objeto proporcionar información o modificar actitudes y, en virtud de las cuales se toman determinadas decisiones.

En cuanto a las etapas de la entrevista, Stanton (1989) considera que son las siguientes:

1) Apertura: En esta etapa se establece el primer contacto que hay entre entrevistador y entrevistado, dándose una presentación formal y depende de esta primera impresión el transcurso de la entrevista.

2) Rapport: Es una etapa que tiene como propósito establecer un clima de confianza con el fin de disminuir posibles tensiones del solicitante, y aunque esta situación debe darse durante toda la entrevista, es importante que se dé al inicio, a través de actitudes que provoquen un comportamiento natural.

3) Desarrollo: Es la etapa que mayor cantidad de información cuantitativa provee, sobre las diferentes áreas y respecto a la situación misma de la entrevista, caracterizándose por una constante participación del entrevistado; esta etapa implica una gran capacidad de percepción por parte del entrevistador para registrar todas y cada una de las conductas y actitudes que emite el entrevistado.

4) Cima: En esta etapa se buscará la obtención de información cualitativa y más significativa, profundizando en los aspectos que contribuyan al cumplimiento de los objetivos, considerando de antemano que existe un clima de confianza, espontaneidad y seguridad en el desarrollo de la entrevista.

5) Cierre: Básicamente se refiere a la terminación de la entrevista; es conveniente que cinco minutos antes de finalizar ésta, se indique que se acerca el final de la misma, para así dar oportunidad al entrevistado de agregar o cuestionar sobre algún punto importante.

Se han utilizado diferentes términos para nombrar a las modalidades de la entrevista, tales como: Dirigida y no dirigida, abierta o cerrada, libre o exploratoria; sin embargo, Hernández (1986), Grados (1988) y Wherter y Davis (1990) coinciden en la agrupación de éstas en tres tipos:

A) Entrevista directa o dirigida: Es una entrevista estructurada que se basa generalmente en un interrogatorio previamente diseñado, el cual se aboca hacia uno o varios objetivos en donde el entrevistado deberá responder y proporcionar la información requerida.

B) Entrevista indirecta o no dirigida: Ésta es orientada por el entrevistado, por lo cual es notoria la libre participación de éste a lo largo de la misma. De este modo el entrevistador formula preguntas que lo lleven a obtener información sobre un área específica, permitiendo que el entrevistado hable en forma espontánea sobre ésta. Para ello el entrevistador recurre a preguntas abiertas, no previstas hacia cierto punto, indefinidas, delimitando siempre un espacio de interés.

C) Entrevistas mixtas: Es una combinación de la entrevista directa e indirecta y se caracteriza por una gran flexibilidad y facilidad al obtener información. Esta es la más usada en la selección.

La entrevista de selección es una comunicación entre dos o más personas, con el propósito de identificar las características personales, experiencia e interés del solicitante del empleo, con el fin de orientarlo hacia el puesto en el que logrará un mejor desempeño (Ambriz, 1990). Suele ser un instrumento muy valioso para seleccionar personal, ya que completa y aclara los datos de la hoja de solicitud y

permite obtener mas información así como reafirmar y analizar la misma (Reyes, 1980).

Según Acevedo y López (1992) existen diversos tipos de entrevista dentro del área laboral, siendo éstas, según su propósito:

- Entrevista de Admisión o selección: Es aquella por medio de la cual el entrevistador procura formarse un juicio acerca del candidato respecto a su personalidad, aptitudes, habilidades, ocupaciones anteriores, escolaridad, etc.
- Entrevista de Promoción o Evaluación: Una vez conocido el historial del sujeto, con esta entrevista se intenta evaluar su desarrollo y actividad con el fin de determinar si es posible promocionarlo o no a un mejor puesto dentro de la organización.
- Entrevista de Consejo: Esta entrevista está destinada para aclarar o resolver aquellas situaciones conflictivas que se lleguen a dar dentro del ámbito laboral.
- Entrevista de Salida: Es conveniente realizarla cuando la salida de la empresa de un empleado no ha sido violentada, sino que es una respuesta a las necesidades personales del empleado.
- Entrevista de Confrontación: La función esencial de ésta, es la de intentar rectificar sustancialmente cualquier conducta que en apariencia ha sido negativa o perjudicial para la buena marcha de las relaciones laborales y en base al análisis de dicha conducta, llegar a una solución.

Dentro de la entrevista de selección se deben tener en cuenta antes de aplicarla, las áreas a investigar en ella, entre otras sobresalen las siguientes (Grados, 1988):

1.- Área general: La finalidad es la de confirmar los datos anotados en la solicitud y por

otro lado, en los que existe contradicción.

2.- Área escolar: Es para detectar el potencial de desarrollo del entrevistado, determinar qué calidad de enseñanza recibió, sus niveles de eficiencia, entorno cultural y económico en el cual se desarrolló.

3.- Área Ocupacional: Se puede observar cuáles han sido los niveles de logro y experiencia adquirida. Se investiga sobre su trayectoria cronológica en sus diferentes trabajos (Fecha de ingreso, salida, empresa, sueldo, funciones, jefes, motivo de salida, etc.)

4.- Concepto de sí mismo: Esta es con el fin de detectar qué imagen tiene de sí mismo el candidato.

5.- Metas: Se busca información acerca de cómo intenta el entrevistado proyectarse al futuro, qué es lo que hace para lograrlo, que grado de objetividad tiene en la evaluación de sus metas con relación a sus capacidades y se le cuestiona a tres niveles: a corto, mediano y largo plazo.

6.- Área familiar: Se investiga el núcleo social de origen (Nivel de integración, status social, cultural, económico, relaciones internas, edades, niveles de estudio, actividades ocupacionales, etc.).

7.- Pasatiempos: Se pretende ver cómo utiliza el tiempo libre y si estas son actividades grupales o individuales.

8.- Salud: Se pretende obtener información sobre su estado de salud, las enfermedades que ha padecido, si son típicas de la infancia, si dejaron secuelas.

9.-Enfermedades vigentes: Se solicita un examen médico de ingreso y se verifica la



Argüello y García

U.N.A.M. CAMPUS
IZTACALA

U.N.A.M. CAMPUS
IZTACALA

información dada.

10.- Cierre: cinco minutos antes de finalizar la entrevista se anuncia que está llegando al término.

Hasta aquí hablaremos de los que es la entrevista y ahora damos paso a lo que son las pruebas psicológicas.

Pruebas Psicológicas.

IZT.

Los psicólogos industriales son profesionales que han hecho importantes contribuciones al campo de la selección de personal, se han elaborado pruebas psicológicas que han sido introducidas a un gran número de compañías para ayudarlas a seleccionar mejores aspirantes. De este modo, para las correctas decisiones, las pruebas psicológicas permiten fijar criterios para seleccionar candidatos.

Actualmente se encuentran disponibles una gran variedad de pruebas psicométricas desarrolladas profesionalmente, para medir factores tales como: inteligencia, habilidades y aptitudes específicas, destrezas motoras, intereses ocupacionales, personalidad, condiciones de las personas, etc.

A continuación haremos una breve descripción de algunas de las pruebas psicológicas más usadas en la industria.

Wonderlick

Es una prueba de habilidad mental donde se pretende que el examinado conteste correctamente el mayor número de preguntas utilizando para ello la lógica y la razón. Está compuesta por 50 preguntas que evalúan cinco áreas: Análisis y síntesis, percepción visual, razonamiento lógico, comprensión y concentración. Es de

fácil aplicación y económica; tiene una duración de 30 minutos, se puede aplicar a personas con escolaridad de primaria hasta nivel profesional.

Test Gestáltico Visomotor de Bender

El test de Bender frecuentemente es utilizado en la selección de personal ya que evalúa la personalidad de los sujetos detectando posibles problemas además de que determina en el individuo alguna lesión orgánica cerebral. Consta de nueve figuras que están dibujadas en tarjetas blancas. Para desarrollar la prueba se le debe proporcionar al examinado diez hojas blancas tamaño carta, tres lápices y una goma. Las láminas que contienen las figuras se colocan en orden progresivo sobre la mesa vueltas hacia abajo. Al examinado se le pide que trate de dibujar o reproducir lo mejor que pueda los nueve dibujos. Es necesario observar al examinado mientras trabaja, analizando cómo reproduce las figuras, las actitudes que toma y las preguntas que hace. Es una prueba económica y fácil de aplicar.

Test de Frases incompletas de Jaime Grados

Este test es un instrumento de tipo proyectivo y es útil para averiguar tendencias inconscientes del individuo pero en general, su utilidad para el análisis de la personalidad básica es menor que la información que proporciona respecto a pensamiento, sentimientos y opiniones de la persona. El examinado debe completar las frases, respondiendo por escrito en su hoja de respuestas lo primero que se le venga a la mente. Se considera que las frases incluidas en este examen forman cuatro áreas, las cuales son: Área 1 Responsabilidad; Área 2 Relaciones Interpersonales; Área 3 Motivaciones; Área 4 Concepto de sí mismo. Estas áreas ofrecen al examinado

suficientes oportunidades para expresar sus actitudes, sentimientos y perspectivas con respecto a la empresa y puede aplicarse en forma individual y de grupo y puede ser empleado a partir de los mandos medios.

El Test de Raven

El test de Raven es un tipo de prueba mental que procede por el método de completamiento, el que esencialmente consiste en colocar al examinado en presencia de un dibujo mutilado cuya parte omitida debe señalar. Mide en realidad la capacidad de la persona para establecer relaciones entre su experiencia pasada y las nuevas exigencias a las que está sometida. El test de Raven tiene ciertas ventajas: La de tener instrucciones muy sencillas y la de poder ser aplicable en todas las edades. La prueba de matrices progresivas de Raven consiste en cinco series de doce problemas cada una. En un dibujo superior a resolver mediante una solución que se encuentra en la parte inferior. Se pide al examinado que escoja la que crea mas conveniente de la serie inferior, para completar la superior.

El Army Beta Revisado

Esta prueba de inteligencia general está compuesta por 6 subtests, dando al examinado determinados tiempos para contestarlos.

Subtest 1: Con la ayuda de un lápiz se le solicita al examinado resolver algunos laberintos, este mide la capacidad de planeación y organización.

Subtest 2: Compuesto por varias figuras o símbolos, en los que el examinado debe anotar el número que a cada una le corresponde de acuerdo con los modelos que se le dan. Mide la atención, capacidad de aprendizaje y capacidad visomotora.

Subtest 3: Aparecen 20 cuadros con 4 figuras cada uno y se trata de tachar la figura incorrecta en cada cuadro. Mide la atención, discriminación y capacidad para captar detalles importantes de una situación.

Subtest 4: Contiene 18 cuadros, dentro de los cuales aparecen varias figuras geométricas en cada uno y se le solicita dibujar dentro del cuadro que aparece en la derecha, la forma que colocaría las figuras geométricas del lado izquierdo para formarlas. Mide habilidades de abstracción, análisis y síntesis.

Subtest 5: Integrado por 20 dibujos a los que les falta una parte de los mismos, por lo que el examinado deberá completar la figura dibujando la parte faltante. Mide la atención, apego a la realidad y juicio práctico.

Subtest 6: Se le solicita al examinado observar cada par de dibujos o números y si encuentra que no son exactos, deberá anotar una X en el centro de ellos. Mide la coordinación visomotora y capacidad para realizar con exactitud y precisión tareas rutinarias.

Inventario Multifasético de la Personalidad del Minnesota

Es una técnica objetiva que se utiliza para evaluar la personalidad por medio de escalas o perfiles. Está compuesta por 566 frases. En el área industrial se reducen a 366 frases. Está formulada en oraciones declaratorias de la primera persona del singular, presentándose en frases afirmativas y negativas. El examinado responde señalando con lápiz cada una de las respuestas que él haya escogido. Las escalas básicas que se utilizan en el MMPI son 4 de validez y 9 clínicas. Puede aplicarse individualmente o en grupo, ocupando para ello una hora con treinta minutos

aproximadamente.

Formas Idénticas de Thurstone

Esta prueba trata fundamentalmente de tareas muy definidas y rutinarias donde la atención y la rapidez (tanto en percibir como en responder a los estímulos) juegan un papel importante. Su administración es individual y colectiva; su duración es de 4 minutos y consiste en que en una serie de dibujos debe identificar el que es igual al modelo presentado, tachando el que le parezca más parecido.

Toulouse-Pieron Prueba Perceptiva y de Atención

Esta prueba puede ser administrada al pretender evaluar las aptitudes perceptivas y de atención del sujeto, es de duración corta (10 minutos) y se aplica en forma individual y colectiva. Consiste en que el sujeto señale durante diez minutos los cuadros que tienen un guión en la misma posición que uno de los dos modelos, es de fácil y rápida aplicación.

Batería de Pruebas de Admisión Niveles 1 y 2

Esta batería es una serie de pruebas selectivas que pueden proporcionar una evaluación general y específica de las capacidades básicas del sujeto para diferentes tareas de tipo intelectual y práctico, relacionadas con el nivel de desarrollo de habilidades para la administración. En esta prueba el sujeto tiene que ir marcando en su hoja de respuestas sus contestaciones de acuerdo con cada problema que se le presenta.

Esta prueba se divide en 2 niveles:

Nivel 1: Incluye pruebas que evalúan ortografía, vocabulario, archivo y cálculo.

Nivel 2: Compuesto de pruebas que evalúan comprobación, atención, archivo y clasificación. Es una batería que se puede aplicar tanto individual como colectivamente y su duración es de 19 minutos para el nivel 1 y de 14 minutos para el nivel 2.

Test de Aptitudes Mecánicas MacQuarrie

Esta prueba hace una evaluación de diversos aspectos aptitudinales de la inteligencia técnica y se trata de una prueba que tiene valor predictivo para las profesiones o tareas mecánicas. Está compuesta por 7 subpruebas que miden diferentes aptitudes mecánicas: trazado, marcado, punteado, copiado, localizado, recuento y laberinto. Se aplica en la selección de operarios y especialistas de máquinas, así como personal que labora en talleres mecánicos o personal administrativo. Su duración es de 30 minutos aproximadamente y es administrada tanto individual como colectivamente.

Batería de Subalternos

Esta prueba hace una apreciación de la aptitud para el trabajo subalterno. Esta batería esta integrada por 3 diferentes pruebas que aprecian la inteligencia general, aspectos de aptitud perceptiva y de atención y la aptitud para comprender y realizar instrucciones escritas. Es de fácil y rápida aplicación ya que sólo dura 23 minutos. Se puede administrar individual y colectivamente.

En este capítulo ha quedado claro que la Psicología Industrial es la aplicación de los principios y datos psicológicos a los problemas relativos a los seres humanos que operan en el contexto de la industria. Las áreas en donde se inserta el psicólogo en la industria son: Análisis de Puestos, Capacitación, Evaluación del Desempeño,

Motivación, Liderazgo, Publicidad y Consumo, Psicología de la Ingeniería, Reclutamiento y Selección de Personal, entre otras, siendo en ésta en donde se da el proceso de evaluación antes expuesto, ya que aquí hay que elegir a la persona más adecuada para el puesto existente y así aumentar la eficiencia y el desempeño del personal. Dentro de los instrumentos que se utilizan para llevar a cabo una selección de personal, se encuentran la entrevista, que es una de las técnicas más utilizadas dentro de la evaluación de personal. Algunas áreas a investigar en ella son: Área General, Área Escolar, Área ocupacional, Metas, Área Familiar, Pasatiempos y Salud; así como las pruebas psicológicas, con las cuales se pretende medir factores tales como Inteligencia, Habilidades y Aptitudes específicas, Destrezas Motoras, Intereses Ocupacionales y Personalidad.

Otra área en la cual se lleva a cabo la evaluación psicológica es en el área Vocacional misma que se abordará en el siguiente capítulo.

CAPITULO III

EVALUACIÓN PSICOLÓGICA EN EL ÁREA VOCACIONAL.

La adolescencia es una de las etapas más importantes en la vida de un ser humano, caracterizada por la modificación de conductas con respecto a la infancia; Bloss (1980) la define como "la adaptación psicológica a los cambios físicos de la pubertad".

Existen múltiples cambios de comportamiento de la niñez a la adolescencia, entre ellos podríamos mencionar la búsqueda de la identidad, la devaluación de la imagen paterna, la imitación de modelos, la formación de bandas o pandillas, el narcisismo, aparición de la pubertad, etc. (Bohoslavsky, 1985). La edad promedio en la que se dan estos cambios es de los 12 a los 21 años y durante este tiempo generalmente deberán cursar estudios de secundaria, nivel medio superior y nivel superior y una de las mayores inquietudes de los adolescentes a nivel medio básico (Secundaria) es saber qué carrera o escuela seleccionarán una vez que haya terminado su ciclo escolar. Es común que comenten con amigos y maestros, así como con los familiares, sus dudas acerca de los planteles, direcciones, requisitos, número de años por cursar, materias que se incluyen en los planteles de estudios, etc.

A continuación se hará una breve reseña histórica de la orientación vocacional, su definición, se abordará la función del psicólogo como orientador educativo y vocacional y por último los instrumentos utilizados en el área vocacional.

3.1 ANTECEDENTES DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL

La orientación Educativa y Vocacional está instrumentada en los planteles de segunda enseñanza y tiene como finalidad apoyar, guiar y ayudar a los adolescentes, con respecto a datos de índole vocacional y también sobre aspectos de desarrollo psicológico (García, 1990).

Los orígenes de la Orientación educativa y vocacional en México se remontan al gobierno del General Álvaro Obregón. En 1921 se creó la Secretaría de Educación Pública (SEP), dada la necesidad de que existiera un órgano que vigilara, organizara y controlara los servicios educativos en todo el país, ya que anteriormente Porfirio Díaz estableció que cada estado debería ser responsable del aprendizaje de sus habitantes, esto significaba un gran problema puesto que el presupuesto que existía era escaso y por lo tanto, la situación en las escuelas era precaria.

Era necesario contar con una preparación académica para la población, una vez terminada la primaria, por ello se creó la escuela secundaria.

Dos decretos presidenciales propician el movimiento de la escuela secundaria mexicana. El primero, el 29 de Agosto de 1925, en el cual se autoriza a la SEP la creación de escuelas secundarias; en el segundo, el 22 de Diciembre del mismo año, se establece la Dirección de Educación Secundaria, a partir del primero de Enero de 1926 (Solana, 1981).

Las secundarias de esa época, no contaban con un departamento que apoyara, guiara y orientara a los estudiantes durante su estancia en dicho plantel, por lo que años mas tarde se dio un gran avance en el nivel básico, gracias al profesor Luis

Herrera y Montes, quien obtuvo la maestría en Psicología con la especialidad en Orientación en 1943 y al regresar a México, se convirtió en el pionero de la creación del departamento de Orientación Educativa y Vocacional (Solana, op. cit.).

En el año de 1952, la SEP aprueba el proyecto por medio del cual se crea el servicio de Orientación Educativa y Vocacional elaborado por el Profesor Herrera y Montes y, en 1954, se inicia dicho servicio en las escuelas secundarias, enfocado primordialmente a problemas de aprendizaje y aspectos vocacionales (Espinosa, 1980).

En el año de 1956, se publica el libro "La Orientación Educativa y Vocacional" por Herrera y Montes, como primer proyecto del programa de actividades para ser utilizadas por los orientadores de las escuelas secundarias del D. F. (Espinosa, op. cit.).

Posteriormente la Orientación se instrumentó de manera formal en el magisterio. En 1960 se crea la Comisión Especial de Orientación Profesional dentro del Consejo Nacional Técnico de la Educación, que establece la formación de orientadores en el magisterio, los cuales debían cursar 4 años de la especialidad de Psicología, en la Normal Superior y un curso intensivo de 6 meses en el área de Orientación (Herrera, 1960).

Continuaron las aportaciones a la orientación vocacional, entre ellas, la creación de la Asociación Mexicana de maestros Orientadores A. C, en 1962, cuyos objetivos fueron promover la coordinación armónica y sistemática de los esfuerzos, a fin de hacer de la orientación educativa y vocacional una tarea de alcance más amplio y

permanente en beneficio de la Educación Nacional (Herrera, op. cit.).

Del año de 1961 a 1962, se dio a conocer un programa de Orientación en donde las actividades estaban enfocadas a las materias académicas, esto con los estudiantes de primero y segundo año, mientras que para el tercero se designó una hora obligatoria enfocada al aspecto vocacional. Esta forma de trabajo prevaleció hasta el año de 1975 y, con la reforma educativa se modificó el plan de trabajo de tal manera que se eliminó la hora obligatoria a los alumnos de tercer año y se dejó a los orientadores que intervinieran en los grupos cuando se requirieran sus servicios (Herrera, op. cit.).

En el año de 1982 se aplicó un programa de orientación, el cual comprendía 3 áreas de interés las cuales son, según Herrera:

-Área de aprovechamiento escolar: Se pretendía que el alumno tuviera un aprovechamiento escolar óptimo, esto mediante la aplicación de técnicas y hábitos de estudio, además de comentar con el orientador sus deficiencias académicas para superarlas.

-Área Psicosocial: Se procuraba que el alumno tuviera un desarrollo adecuado durante su estancia en el plantel por lo que se le enseñaban una serie de técnicas de convivencia y se les proporcionaban una serie de conferencias en relación a temas de interés general como la adolescencia, la pubertad, sexualidad, etc.

-Área de Orientación Vocacional: La que proporcionaba a los alumnos de tercer grado información en relación a las escuelas de nivel medio superior y superior, centro de capacitación, así como los requisitos, ubicación de planteles, planes de estudio, etc;

para orientar al estudiante vocacionalmente, se le aplicaban una serie de pruebas de las llamadas de intereses y aptitudes ocupacionales pertenecientes a la SEP y cuando se tenían los resultados, se le informaba al alumno que preferencias y aptitudes poseían con el fin de comentar y discutir así como analizar su situación y buscar la mejor alternativa para su posterior desarrollo académico y profesional.

La mayoría de las escuelas de segunda enseñanza cuentan actualmente con un departamento de orientación educativa y vocacional, el cual se enfoca a dar apoyo a los estudiantes en su desarrollo psicológico y a guiarlos vocacionalmente. Sin embargo, es frecuente que los adolescentes desconozcan cuáles son las funciones que desempeña dicho departamento. En este servicio se abarcan aspectos como el aprovechamiento escolar, el desarrollo psicosocial y propiamente la Orientación Vocacional.

Para aclarar el concepto de Orientación Vocacional se presentarán algunas definiciones:

3.2 DEFINICIÓN DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL.

La Secretaría de Educación Pública (1982) define a la Orientación Vocacional como "una actividad inherente a toda labor escolar que contribuye a la consecución de los fines de la escuela secundaria con la participación de todos y cada uno de los elementos que la integran y sus acciones van encaminadas a promover el desarrollo integral del estudiante" pp. 1.

Esta definición afirma que para alcanzar metas escolares, es necesario trabajar

de manera conjunta, esto implica que el orientador debe tener apoyo de las autoridades del plantel, así como de personal docente sumando también a los padres de familia y a sus hijos, con el fin de alcanzar metas comunes.

Por otro lado, la Orientación "es el proceso de ayuda al individuo para conocerse a sí mismo y a la sociedad donde vive, a fin de que pueda lograr su máxima integración y la mejor contribución a la sociedad" (Zerán, citado en García, 1990), pp. 21.

Super (1987) define a la Orientación Vocacional como el proceso por el que se ayuda a las personas a desarrollar y aceptar una imagen adecuada e integrada de sí misma y de su rol en el mundo del trabajo y a convertirlo en realidad para satisfacción de sí mismo y en beneficio de la sociedad.

Estas definiciones hacen énfasis en que la Orientación es formativa, es decir, es una base para el desarrollo de la persona y a su vez de la sociedad en donde habita.

Vidales (1981) señala que "la finalidad de la Orientación Vocacional consiste en lograr que el alumno descubra sus virtudes y defectos, sus alcances y limitaciones, sus posibilidades y barreras, a fin de que se acepte tal como es", pp.20.

Por último Crites (1984) menciona que la Orientación Vocacional constituye un proceso de facilitación, un servicio prestado al individuo para ayudarlo a elegir y adaptarse a una ocupación, a desarrollar sus aptitudes posibilitándolo para solucionar los problemas que la vida futura le plantee.

Se puede decir que las anteriores definiciones de la Orientación Vocacional mencionan que se trata de un proceso de ayuda para elegir una carrera,

caracterizándolo por:

- Proporcionar información de ocupaciones según aptitudes.
- Ayuda psicológica ante las decisiones.
- Ayuda ante el desarrollo de sí mismo y sus relaciones sociales.
- Asistencia individual para escoger ocupaciones, progresar y desarrollar una imagen de sí mismo.
- Enseñar a afrontar el cambio y predecir sus direcciones.

3.3 EL PSICÓLOGO COMO ORIENTADOR EDUCATIVO Y VOCACIONAL

Para hablar del psicólogo como orientador es necesario remarcar la importancia de este tipo de profesionista en el ámbito educativo.

Desde el punto de vista de López (1989), la Orientación Vocacional "es uno de los campos de la Psicología aplicada a la escuela. En última instancia, el orientador es un psicólogo cuyas operaciones se realizan en contacto con los problemas emergentes del ámbito de las aulas con el objeto de proporcionar soluciones", pp.21. Según este autor, el orientador vocacional es un psicólogo universitario con formación teórica y entrenamiento práctico en las áreas íntimamente ligadas a su quehacer: La Psicología y la Educación.

Actualmente (1995) en nuestro país se considera a la Orientación como un servicio que se brinda a la comunidad escolar, los orientadores son personas, en este caso psicólogos, que abordan los problemas escolares.

El psicólogo como orientador educativo y vocacional trabaja en 3 áreas, las

cuales son: Aprovechamiento escolar, Área Psicosocial y Área de Orientación Vocacional, mismas que abarcan lo que es en sí la Orientación Educativa y Vocacional.

A continuación describiremos cada una de ellas:

Aprovechamiento Escolar

Cuando el psicólogo detecta que el alumno tiene bajo aprovechamiento escolar, no muestra interés en las materias o nunca hace tareas, se procede a hablar con los padres de familia para que le informen qué es lo que está pasando, en ocasiones es necesario hablar con el maestro para que le explique de manera detallada la situación del estudiante.

Las estrategias o funciones que se pueden utilizar por parte del psicólogo en esta área son, según Rueda, Quiroz, y Hernández (1978):

- 1) La detección de problemas: Esta contempla la observación de carencias o excesos de un repertorio conductual.
- 2) El desarrollo de programas de instrucción o de modificación de conducta.
- 3) La rehabilitación: Esta contempla la superación de deficiencias en el repertorio conductual.
- 4) La Investigación: Esta se enfoca a evaluar los elementos que determinan el comportamiento, los instrumentos de medición y las aportaciones de otras disciplinas a la Psicología.
- 5) Planeación y prevención relacionados con el diseño del ambiente y con la difusión de la tecnología entrenando a paraprofesionales.

Área Psicosocial.

El psicólogo (orientador) debe orientar a los alumnos en relación a la etapa en la cual se encuentran, es decir, la adolescencia, ya que es en esta etapa donde sufren una serie de cambios tanto físicos como psicológicos. Erik Erikson (1950) identificó la adolescencia como una crisis de identidad, "el rápido crecimiento del cuerpo y la nueva maduración genital evidencian ante los jóvenes su inminente adultez y los hace interrogarse acerca de los papeles en la sociedad adulta, el descubrir quién soy y una decisión de seguir tal o cual carrera" (Erikson, citado en Papalia, 1985), pp.416. También se debe mencionar que posiblemente la relación con sus padres se ve modificada durante esta etapa, ya que las primeras imágenes de sus progenitores como seres perfectos y modelos omnipotentes se derrumban y nunca más vuelven a aparecer (Papalia, op. cit.).

Se les informa a los adolescentes que otra de las características de esta etapa es el intercambio de ideas, formas de ver la vida, comentan de la moda, del tipo de vestir, etc.

Otro punto a considerar es el despertar sexual (la pubertad), el orientador debe hacer énfasis en que es aquí donde se desarrollan los caracteres secundarios y por lo mismo existen inquietudes en relación al enamoramiento y lo que implica. El Psicólogo debe actuar de manera preventiva, informando a los estudiantes que son demasiado jóvenes para mantener una familia, además de que están en buen momento para estudiar una carrera. Se les pide a los alumnos que actúen con cautela en sus decisiones, puesto que no deben aceptar influencias de terceras personas o incluso

de los medios de comunicación, en relación a los vicios como el tabaco, el alcohol, las drogas, etc; (Papalia, op. cit.).

Por otro lado, se agregan también en los grupos una serie de dinámicas con la finalidad de que los estudiantes se integren, compartan comentarios, incluso de que hablen acerca de las características de la Adolescencia y la Pubertad.

Por último, el psicólogo da a los padres de familia una serie de pláticas y conferencias relacionadas a los temas de Adolescencia, Pubertad, Drogadicción, Alcoholismo, La Familia, etc; la cual es fundamental para la comprensión de sus hijos.

Área de Orientación Vocacional.

En esta área se trabaja con los alumnos de tercer grado; es necesario que el psicólogo proporcione a los adolescentes una serie de pláticas y conferencias relacionadas a la Orientación Vocacional, así como la descripción de planteles, carreras, planes de estudio, requisitos, etc; ya que por su misma inexperiencia vocacional, no saben qué escuela seleccionar, qué carrera estudiar, pero antes de todo esto, el psicólogo debe llevar a cabo una evaluación al alumno, para determinar los intereses y las aptitudes la cual se basa en entrevistas, observaciones y pruebas o inventarios de personalidad, intereses, aptitudes y así orientarlo hacia la mejor alternativa (Holland, 1988; Tyler, 1985).

3.4 INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN UTILIZADOS EN LA ORIENTACIÓN

Dentro de los instrumentos de evaluación más utilizados en Orientación Vocacional, se encuentra la entrevista, la observación directa y la aplicación de pruebas psicológicas. Éstas permiten profundizar en el proceso, al mantener una relación directa e individual que facilite la detección de algún problema que pueda interferir en el proceso de la elección vocacional y así le sea posible que el sujeto pueda descubrir sus aptitudes, intereses y habilidades, que le permitan la ubicación en un área.

Es necesario mencionar que es de primordial importancia evitar reducir el proceso de orientación a la aplicación única del test, entrevista u observación, ya que el conocimiento del individuo sería parcial y dado que la orientación es un proceso, se debe buscar la complementación de los distintos instrumentos de evaluación.

Al igual que en área Industrial, en la Orientación Vocacional también son utilizadas las entrevistas, la observación y las pruebas psicológicas, mismas que se revisarán a continuación:

Entrevista.

En lo referente a la orientación vocacional, las entrevistas abiertas son las más indicadas, puesto que en ellas la técnica se convierte no sólo en un modo de recoger datos exhaustivamente a fin de elaborar un diagnóstico vocacional, sino al mismo tiempo una situación de interacción en la cual surgen acciones del entrevistador, tendientes a modificar la conducta del entrevistado.

Para Bleger (1972) y Bohovlavsky (1985) la entrevista es una situación de

investigación conjunta en la que, por un lado, el entrevistador intenta comprender y poner a prueba sus comprensiones acerca del adolescente (la forma de elegir su futuro, decidir su identidad vocacional y acceder a roles ocupacionales adultos) y por otro, el entrevistado pone a prueba y confronta con un experto sus fantasías, ansiedades, temores, etc; comprometidos con la elección, de modo que la situación de entrevista se convierta en una situación en la que el propio entrevistado ejerce la investigación.

Puede decirse que la entrevista es un instrumento de investigación sumamente valiosa, no solo entre los procedimientos individuales para el conocimiento de los sujetos, sino entre todos los instrumentos y actividades de la orientación educativa y vocacional. A través de ella es posible recabar información sobre las expectativas de los adolescentes, así como las posibilidades económicas que tienen para continuar o no una carrera. La entrevista tiene un lugar muy especial dentro del proceso de la orientación al ser el primer encuentro con el orientado, al que se le pretende dirigir en la búsqueda de sus intereses y aptitudes (Herrera, 1980).

Por otra parte Cortada (1984) recomienda que la entrevista sea abierta, libre, dispuesta a ayudar al joven para que comprenda bien sus propias características tanto positivas como negativas, sus mejores aptitudes y limitaciones en cualquier aspecto, la causa de sus problemas y los pasos que pueden darse para solucionarlos o evitarlos. Para esto Cortada propone que al llevar a cabo una entrevista de orientación, siempre se tengan en cuenta los siguientes aspectos:

- Establecimiento de rapport.

- Lograr la autocomprensión del orientado en cuanto a sus características personales, aptitudes e inaptitudes.
- Planear el proceso de orientación vocacional.
- Guiar al orientado para que sepa tomar decisiones.

Bohovsky (1985) señala que la entrevista de orientación vocacional tiene dos objetivos fundamentales que son información y esclarecimiento. Respecto al primero menciona que es la colaboración con el entrevistado para discriminar los aspectos que le brinda el campo ocupacional, las condiciones necesarias para acceder a determinado rol adulto, las carreras universitarias, planteles, etc. En lo que respecta al esclarecimiento, este tiene como fin contribuir a que el entrevistado tenga acceso a una identidad vocacional mediante la comprensión de los conflictos y situaciones que le han impedido acceder a ella de un modo no conflictivo.

Observación

La observación es un medio valioso para conocer a los individuos aunque está lejos de ser un instrumento confiable, porque mucho de lo que las personas dicen observar, puede ser producto de su imaginación, de sus percepciones muy particulares, de prejuicios, etc; pero a pesar de ello la observación sirve para orientar en el conocimiento de los sujetos.

Es indispensable que cuando se utilice este instrumento, se tenga en cuenta sus limitaciones, procurando corregir en lo posible sus errores. Para esto es necesario tener habilidades para observar con precisión y oportunidad, tratar de crear las condiciones y medidas convenientes para realizar y registrar las observaciones

realizadas.

De acuerdo con Cortada (1984) en la observación se debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- Observar aspectos de la conducta de los individuos que revelan su manera de ser.
- Observar aquello que pueda indicar el problema o dificultad que más importa.
- Precisar los rasgos de la conducta que se observará.
- Observar a los sujetos en variadas y repetidas ocasiones para incrementar la confiabilidad de los datos.
- Precisar la clase de conducta que se observa, para no confundir unos rasgos con otros y así poder hacer correctas deducciones.
- Realizar las observaciones en el medio ambiente del sujeto.
- Proveerse de los materiales necesarios al registrar los datos.
- Registrar los datos inmediatamente después de haber hecho las observaciones.
- Registrarlas fielmente.

Todos estos aspectos se toman en cuenta en la observación de tal manera que ésta complementa la labor del orientador.

Pruebas Psicológicas

Los tests como instrumentos de medición en Psicología son aquellos instrumentos que permiten llegar a obtener objetivamente, información de diversos fenómenos que suceden en la conducta humana. Estos instrumentos están contruidos para medir aspectos específicos de la conducta; también se les conoce con el nombre de pruebas psicológicas.

Para la correcta elección de los tests posibles a aplicar en la orientación vocacional, el orientador debe poseer conocimientos técnicos elementales sobre el grado de confiabilidad, validez, objetividad y saber si ha sido estandarizado o adaptado a la población a la cual se le va a aplicar.

Ahora bien, los tests por sí mismos, se han clasificado de diversas maneras, de acuerdo a lo que pretenden medir cada uno de ellos; su utilización en la orientación vocacional hace necesaria una clasificación particular.

Tavella (1971) hace una clasificación de los test básicamente explicativa de lo que pretenden medir, sin señalar qué tests específicos pertenecen a cada uno de los rubros manejados; dicha clasificación es la siguiente:

1.- Los tests de nivel mental general: los cuales ofrecen información cuantitativa y cualitativa de la capacidad de los estudiantes para hacer frente a las exigencias intelectuales generales. Hay diferentes clases de tests para examinar los aspectos verbales, no verbales y de ejecución del rendimiento intelectual.

A este rubro Power (1981) señala que los tests denominados de inteligencia se emplean para medir la capacidad de aprendizaje del individuo, mientras que los tests de rendimiento se usan para medir lo que han aprendido.

2.- Los tests de aptitudes: permiten analizar las posibilidades del individuo respecto a problemas, tareas y situaciones, para cuya solución se requieren capacidades específicas que si bien presentan cierta correlación con el nivel mental general, pueden alcanzar desarrollo dentro de ciertos límites relativamente independientes de la aptitud mental general.

3.- Los tests de intereses vocacionales: proporcionan una información acerca de las áreas de intereses y la consistencia de los mismos.

4.- Los tests de Personalidad y de la conducta: proporcionan información sobre las características personales y de la conducta, tales como la capacidad adaptativa, grado de tolerancia a la frustración, nivel de adaptación social, estabilidad emocional, humor, madurez afectiva, actitud frente al cambio, etc.

Por último, Bohovslavsky (1985) describe la siguiente clasificación de los test mas empleados en la orientación vocacional, él la divide en tres categorías:

1.- Pruebas de potencia o de ejecución máxima

2.- Pruebas de ejecución de rasgos.

3.- Inventarios de intereses.

Pruebas de potencia o de ejecución máxima

En este tipo de tests se exige del examinado su máximo rendimiento en la tarea que se le pide que ejecute. Bajo este rubro se incluyen las pruebas de inteligencia o aptitudes múltiples o específicas y de rendimiento intelectual.

Pruebas de Ejecución de Rasgos (Ejecución Típica)

También llamadas pruebas de clasificación tipológica o cualitativa, o pruebas proyectivas, bajo este tipo de pruebas se incluyen las de ajuste, de temperamento y escalas de personalidad.

Inventarios de intereses

Los inventarios de intereses evalúan las preferencias e intereses vocacionales del sujeto.

A continuación haremos una breve descripción de algunas de las pruebas psicológicas utilizadas en la Orientación Vocacional.

Test de Aptitud Diferencial (DAT)

Esta prueba proporciona un perfil con una amplia información sobre habilidades relativas del individuo en muchas áreas de actividad mental. Está compuesta por 6 subpruebas: razonamiento verbal, habilidad numérica, razonamiento abstracto, velocidad y exactitud, razonamiento mecánico y relaciones espaciales. Estas pruebas están diseñadas para valorar habilidades intelectuales fundamentales y evitar que dependan de aprendizaje escolar específico. Su aplicación es tanto individual como colectiva y dura aproximadamente de 2 a 3 horas.

Perfil e Inventario de la Personalidad ✓

Esta prueba proporciona una medida de 8 rasgos de la personalidad (ascendencia, responsabilidad, estabilidad emocional, sociabilidad, cautela, originalidad, relaciones personales y vigor) relativamente independientes y psicológicamente significativos para la determinación del ajuste y de la efectividad del individuo en situaciones sociales, educativas y laborales. Su aplicación es individual y colectiva y tiene una duración de 30 minutos.

Escala de Preferencias Vocacional (Kuder)

Esta escala tiene por objetivo descubrir las áreas generales donde se sitúan los intereses y preferencias del individuo, clasificandolos en 10 áreas: interés por actividades al aire libre, mecánico, cálculo, científico, persuasivo, artístico-plástico, literario, musical, servicio social y trabajo de oficina. En esta prueba el sujeto debe

marcar en su hoja de respuestas de entre grupos de 3 opciones, la que mas le gusta y la que menos le gusta. Su duración es de 1 hora 30 minutos aproximadamente.

Escala de Preferencias Personal (Kuder) ✓

Esta escala pretende medir la manera de cómo cada persona desea o quiere ejercer una actividad. Esta escala incluye 5 áreas que son: Preferencias por trabajos en grupo, por situaciones estables y familiares, por trabajos intelectuales o teóricos, por situaciones conflictivas e inclinación por dirigir o dominar a los demás. Es de igual aplicación que el Kuder Vocacional y su duración es de 1 hora 30 minutos además de que se puede aplicar en forma individual y colectiva.

Cuestionario de Intereses Profesionales (CIPSA)

Esta prueba permite conocer la estructura y jerarquización de los intereses profesionales del sujeto y determinar, en base a las elecciones y rechazos de las profesiones, el tipo de consejo orientativo en la toma de decisiones académico-profesionales. Las áreas que comprende este cuestionario son: fisico-químicas, derecho y legislación, medicina y sanidad, servicios, ciencias humanas, ciencias biológicas, publicidad y comunicación, artes plásticas y música, organización y mando, enseñanza, actividades literarias y relaciones económicas y empresariales. Además de esto, la prueba permite hacer una valoración social y económica de cada una de las ocupaciones que el sujeto le atribuye. Esta prueba puede ser aplicada individual y colectivamente en un tiempo aproximado a los 30 minutos.

Inventario Ilustrado de Intereses (Geist)

Esta prueba se utiliza para esclarecer las áreas vocacionales del sujeto y medir la ambición hacia ellas. En ella, el sujeto escoge de entre cada triada, el dibujo de aquel concepto que más le interese y marca en su hoja de respuestas el número de dibujo que haya escogido. Además, la prueba hace una estimación de las fuerzas motivadoras implicadas en la selección de las ilustraciones por medio del cuestionario del porqué de la elección que se presenta por medio de aseveraciones. Las áreas de interés son: trabajos persuasivos, de oficina, mecánica, música, ciencia, al aire libre, cálculo, letras, artes, servicio social, arte dramático o teatral. Su aplicación puede ser individual, colectiva o autoaplicativa y el tiempo para aplicarlo no es limitado.

Inventario de Intereses Juveniles (Bonsall)

Este inventario es un auxiliar para la orientación vocacional, para la formación de grupos de intereses comunes y planeación de actividades escolares y recreativas, implica áreas como: ciencias, pasatiempos, juegos y deportes, estudios sociales, artes manuales, actividades hogareñas y música. En este inventario el sujeto debe marcar en su hoja de respuestas las opciones si, no o indiferente. Se aplica en 2 horas en forma individual y colectiva.

Inventario de Intereses Profesionales (IPP)

Este inventario tiene como finalidad apreciar los intereses de los sujetos en 17 campos profesionales, teniendo en cuenta las profesiones y las tareas que integran cada uno de ellos, para facilitar a los individuos la elección de las profesiones, estudios o actividades que le puedan servir de base para su desarrollo profesional y tengan

mayor satisfacción en el trabajo. Las áreas de este inventario son: científico-experimental, científico-técnico, científico-sanitario, teórico-humanista, literario, psicopedagógico, político-social, económico-empresarial, persuasivo-comercial, administrativo, deportivo, agropecuario, artístico-musical, artístico-plástico, militar-seguridad, aventura-riesgo y mecánico-manual.

En este inventario el sujeto debe rellenar el círculo debajo de la opción escogida A)Interesante B)Indiferente C)No me gusta y D)Desconocida, de acuerdo con cada frase que implica las profesiones. Su duración es de 45 a 60 minutos y se administra individual y colectivamente.

Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV)

Esta prueba ofrece medidas dentro de un segmento del dominio de los valores e implica la relación de un individuo con los demás. Este tipo de valores tiene relevancia en el ajuste personal, social, familiar y profesional. Los valores que mide son: estímulo, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo. Este cuestionario puede ser administrado individual o colectivamente y su duración es aproximadamente de 15 minutos. En esta prueba el sujeto debe de elegir en cada oración la que mas se asemeje según sea el caso y señalarlo en su hoja de respuestas.

Como se mencionó anteriormente, la orientación vocacional es un proceso mediante el cual se apoya al individuo para elegir y adaptarse a una ocupación. Asimismo el psicólogo como orientador educativo y vocacional trabaja en tres áreas que son aprovechamiento escolar, en donde se busca que el alumno agote todas sus

posibilidades para un mejor aprovechamiento y desarrollo escolar, en el área psicosocial, en la cual el psicólogo explica todo lo relacionado a la etapa de la adolescencia tratando todos los cambios (físicos y psicológicos), para una mejor adaptación. Por último en el área vocacional, en la cual el psicólogo lleva a cabo evaluaciones y pláticas para poder orientarlo hacia la mejor alternativa vocacional. Dicha evaluación se lleva a cabo con instrumentos tales como la entrevista de orientación, la observación y las pruebas psicológicas como son los tests de aptitudes, de intereses vocacionales, inteligencia y personalidad.

CAPITULO IV

REPORTE DE INVESTIGACIÓN

Objetivo:

El objetivo que se persiguió en este reporte de investigación fue evaluar las habilidades (manuales y generales) que posee una persona para realizar determinada tarea o actividad, las aptitudes de empleo de las personas así como sus expectativas, intereses y preferencias vocacionales, con la finalidad de realizar una revisión de los perfiles psicológicos de los sujetos que acudieron a la Unidad de Evaluación Psicológica Iztacala (UEPI) con la demanda de una Orientación Vocacional y Laboral e identificar las necesidades de ese tipo de usuarios, para proponer una batería de pruebas psicológicas que se tomará como base para realizar posteriores evaluaciones en la UEPI.

Método:

- 1) Población: Adolescentes, adultos, instituciones y empresas tanto públicas como privadas.
- 2) Lugar o situación experimental: Cubículos y salas de reuniones en la clínica de Endoperiodontología, ubicada dentro del Campus Iztacala.
- 3) Instrumentos: Entrevistas y pruebas psicométricas.
- 4) Aparatos y materiales: Computadora, escritorios, sillas, mesas, archiveros, línea telefónica, hojas blancas, lápices, plumas, carteles, folletos.
- 5) Procedimiento:

Una vez captados a los usuarios del servicio de evaluación psicológica, se inició el

proceso de evaluación que comenzó con una entrevista inicial o historia clínica en la que se rastrearon los datos generales y familiares del usuario, el nivel socio-económico, la estructura familiar, el desarrollo psicológico, etc; a partir de los resultados obtenidos de la entrevista y tomando en cuenta las sugerencias y necesidades del usuario se le canalizó al área psicológica en la que se realizó propiamente el proceso de evaluación. Una vez obtenidos los resultados se hizo una interpretación y análisis de éstos, con el propósito de dar sugerencias al usuario y canalizarlo de ser necesario, al servicio psicológico remediativo.

DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Los resultados obtenidos en las evaluaciones psicológicas en lo que se refiere al área de Orientación Vocacional son los siguientes:

SUJETO No. 1

Sexo: Masculino

Edad: 20 años

Escolaridad: 1er. Semestre de Biología

Demanda: Orientación Vocacional

Batería de Pruebas Aplicada: Escala de Inteligencia para Adultos (WAIS) ✓

Test de Factor "g" Escala 3 (CATELL) ✓

Escala de Preferencias Vocacionales (KUDER)

Escala de Preferencias Personal (KUDER)

Cuestionario de 16 Factores de Personalidad

Inventario de Rasgos Temperamentales
(THURSTONE)

Perfil Psicológico

Este sujeto mostró preferencias hacia las áreas de Artístico, Literario y Musical, asimismo presentó un Coeficiente intelectual dentro del promedio normal y dentro de sus rasgos de personalidad sobresalen su inclinación por interés de orden intelectual, perseverancia, es sensitivo, tímido, discreto, fácilmente perturbable, prefiere sus propias decisiones y sigue sus propios impulsos, es apartado y gusta de trabajar solo.

SUJETO No. 2

Sexo: Masculino

Edad: 21 años

Escolaridad: 1er. Semestre de Biología

Demanda: Orientación Vocacional

Batería de Pruebas aplicada: Escala de Inteligencia para Adultos

Escala de Preferencias Vocacional

Escala de Preferencias Personal

Inventario de Rasgos Temperamentales

Perfil Psicológico

Dicho sujeto mostró intereses por las áreas de Cálculo y de Servicio Social, también presentó un coeficiente intelectual normal y sus rasgos de personalidad predominan su estabilidad emocional en situaciones críticas, buena concentración, le agrada meditar y muestra preferencias por trabajos de orden teórico.

SUJETO No. 3

Sexo: Masculino

Edad: 17 años

Escolaridad: 5to. Semestre de Vocacional

Demanda: Orientación Vocacional

Batería de Pruebas Aplicada: Escala de Inteligencia para Adultos (WAIS)

Escala de Preferencias Vocacionales (KUDER)

Escala de Preferencias Personal (KUDER)

Inventario de Rasgos Temperamentales

(THURSTONE).

Perfil Psicológico

Este sujeto se inclinó por áreas artística, musical y persuasivo. Su coeficiente Intelectual es normal y dentro de sus rasgos temperamentales o de personalidad predomina su estabilidad familiar, sociabilidad, es capaz de tomar iniciativa, gusta de hablar en público y convencer a los demás.

SUJETO No. 4

Sexo: Masculino

Edad: 26 años

Escolaridad: 5to. Semestre de Ingeniería Mecánica-eléctrica.

Demanda: Orientación Vocacional

Batería de pruebas aplicada: Escala de Preferencias Vocacionales (KUDER)

Inventario de Hábitos de Estudio (IHE)

Escala de Inteligencia para adultos (WAIS)

Perfil e Inventario de la personalidad (PPG-IPG)

Perfil Psicológico

Este sujeto tuvo marcado interés por las áreas de mecánica, servicio social y científico, su coeficiente intelectual fue clasificado como normal y sus rasgos de personalidad derivan un alto grado de sociabilidad, baja tolerancia a la frustración, ansiedad y muestra inestabilidad emocional.

SUJETO No. 5

Sexo: Masculino

Edad: 22 años

Escolaridad: 4to. Semestre de Medicina.

Demanda: Orientación Vocacional

Batería de pruebas aplicada: Escala de preferencias vocacionales (KUDER)

Cuestionario de Intereses Profesionales (CIPSA)

Perfil Psicológico

Este sujeto presentó preferencias por las áreas musical y medicina.

SUJETO No. 6

Sexo: Femenino

Edad: 16 años

Escolaridad: 2do. Año de Preparatoria

Demanda: Orientación Vocacional

Batería de Pruebas aplicada: Escala de preferencias vocacionales (KUDER)

Escala de preferencias Personal (KUDER)

Cuestionario de Intereses Profesionales (CIPSA)

Cuestionario de 16 Factores de Personalidad.

Perfil Psicológico

Las áreas por las que este sujeto mostró interés fueron las de cálculo, persuasivo derecho y relaciones económicas y empresariales, mientras que dentro de sus rasgos de personalidad sobresalen su estabilidad emocional, es sociable, afectuosa, tenaz, independiente y es persistente.

SUJETO No. 7

Sexo: Femenino

Edad: 16 años

Escolaridad: 2do. año de preparatoria

Demanda: Orientación Vocacional

Batería de pruebas aplicada: Cuestionario de intereses profesionales (CIPSA)

Escala de Preferencias Vocacionales (KUDER)

Inventario de intereses juveniles (BONSALL)

Inventario de Hábitos de Estudio (IHE)

Perfil Psicológico

Los intereses y preferencias vocacionales de este sujeto giraron en torno a las áreas de Servicio Social y Literario, además este sujeto cuenta con los hábitos de estudio adecuados.

SUJETO No. 8

Sexo: Femenino

Edad: 20 años

Escolaridad: 2do. Semestre de Psicología

Demanda: Orientación Vocacional

Batería de Pruebas aplicada: Escala de Inteligencia para Adultos (WAIS)

Questionario de 16 factores de personalidad

Inventario de Hábitos de estudio (IHE)

Inventario Ilustrado de Intereses (GEIST)

Inventario de situaciones y respuestas de ansiedad
(ISRA)

Perfil psicológico.

Este sujeto cuenta con un coeficiente intelectual normal, sus intereses y preferencias vocacionales se desviaron notablemente hacia carreras que implican relación con actividades teatrales y muestra interés medio por la profesión de Psicología. Sus rasgos de personalidad dejan ver su inestabilidad emocional y alta ansiedad, no le gusta la actividad en grupo y sus hábitos de estudio son en general inadecuados.

SUJETO No. 9

Sexo: Masculino

Edad: 18 años

Escolaridad: 2do. Año de Preparatoria

Demanda: Orientación Vocacional

Batería de Pruebas aplicada: Escala de Inteligencia para adultos (WAIS)

Escala de Preferencias Vocacionales (KUDER)

Escala de Preferencias Personal (KUDER)

Cuestionario de 16 factores de personalidad

Inventario de Hábitos de estudio (IHE)

Perfil Psicológico

Este sujeto tuvo inclinación por las áreas de interés por el cálculo, persuasivo, servicio social y oficina. Presentó un coeficiente intelectual normal. Cuenta con los hábitos de estudio adecuados y dentro de sus rasgos de personalidad predominan su sociabilidad, es emocionalmente estable, objetivo, independiente y seguro.

SUJETO No. 10

Sexo: Masculino

Edad: 22 Años

Escolaridad: 5to. Semestre de Lic. en Derecho

Demanda: Orientación Vocacional

Batería de pruebas aplicada: Escala de preferencias Vocacionales (KUDER)

Batería de Pruebas de Admisión Niveles 1 y 2

Perfil Psicológico

Este sujeto mostró preferencias por las áreas de interés literario, artístico y cálculo.

SUJETO No. 11

Sexo: Masculino

Edad: 15 años

Escolaridad: 3ro. de Secundaria

Demanda: Orientación Vocacional

Batería de pruebas aplicada: Escala de Inteligencia revisada para el nivel escolar

(WISC)

Test de factor "g" Escala 3 (CATELL)

Inventario de rasgos temperamentales

(THURSTONE)

Inventario Ilustrado de intereses (GEIST)

Cuestionario de personalidad para adolescentes

(HSPQ)

Perfil Psicológico

Este sujeto tiene interés por áreas como publicidad, diseño, arquitectura y música, su coeficiente intelectual se situó dentro del promedio normal, sus rasgos de personalidad son: emocionalmente estable, sociable, independiente, seguro, entusiasta, sensible, le gusta actuar en grupo y es extrovertido.

SUJETO No. 12

Sexo: Femenino

Edad: 18 años

Escolaridad: 2do. semestre Contaduría

Demanda: Orientación Vocacional

Batería de pruebas aplicada: Cuestionario de 16 factores de personalidad

Inventario Ilustrado de intereses (GEIST)

Inventario de Hábitos de estudio (IHE)

Cuestionario de Intereses Profesionales (CIPSA)

Perfil Psicológico

Este sujeto mostró intereses vocacionales en las áreas de Artístico y musical, sus hábitos de estudio son adecuados y su personalidad se traduce en una alta expresividad, estabilidad emocional, sociable, afectiva, sensitiva, práctica y entusiasta.

SUJETO No. 13

Sexo: Masculino

Edad. 21 años

Escolaridad: 3er. trimestre de arquitectura

Demanda: Orientación Vocacional

Batería de pruebas aplicada: Escala de preferencias vocacionales (KUDER)

 Escala de preferencias personal (KUDER)

 Cuestionario de 16 factores de personalidad

 Escala de Inteligencia para Adultos (WAIS)

 Test de Factor "g" Escala 3 (CATELL)

Perfil Psicológico

Este sujeto mostró sus intereses vocacionales orientandolos hacia las áreas artística (arquitectura, dibujo y diseño), Predominan en él un alto grado de sociabilidad, seguridad, independencia, afectivo, disciplinado, experimentador y además cuenta con un coeficiente intelectual normal.

SUJETO No. 14

Sexo: Masculino

Edad: 16 años

Escolaridad: 3ro. secundaria

Demanda: Orientación Vocacional

Batería de pruebas aplicada: Escala de preferencias vocacional (KUDER)

Escala de preferencias personal (KUDER)

Cuestionario de 16 factores de personalidad

Perfil Psicológico.

Los más altos puntajes que obtuvo este sujeto estuvieron clasificados en las áreas de cálculo, literario y científico, mientras que sus rasgos de personalidad son: sociable, expresivo, estable emocionalmente, afectuoso, seguro de sí mismo y persistente.

SUJETO No. 15

Sexo: Masculino

Edad: 15 años

Escolaridad: 3ro. Secundaria

Demanda: Orientación Vocacional

Batería de pruebas aplicada: Escala de inteligencia revisada para el nivel escolar

(WISC)

Inventario de Hábitos de estudio (IHE)

Cuestionario de personalidad para adolescentes

(HSPQ)

Escala de preferencias vocacionales (KUDER)

Escala de preferencias personal (KUDER)

Perfil Psicológico

Este sujeto mostró preferencias vocacionales orientadas hacia las áreas artístico y persuasivo y le gusta trabajar en contacto con otras personas ya que es sociable, abierto, sensible, extrovertido y confiado. Por último sus hábitos de estudio no son los adecuados aunque cuenta con un coeficiente intelectual normal.

Dentro del área laboral sólo fueron evaluados 2 sujetos:

SUJETO No. 1

Sexo: Masculino

Edad: 22 años

Escolaridad: Bachillerato carrera técnica

Demanda: Evaluación de la Personalidad

Batería de pruebas aplicada: Cuestionario de 16 factores de personalidad.

Perfil psicológico

En este sujeto se observaron los siguientes rasgos de personalidad: Perseverante, extrovertido, estable emocionalmente, baja ansiedad, espontaneidad y tenacidad.

SUJETO No. 2

Sexo: Masculino

Edad: 39 años

Escolaridad: 3er. Semestre de Arquitectura

Demanda: Evaluación de las capacidades intelectuales

Batería de Pruebas aplicada: Inventario de intereses y preferencias profesionales

Test Gestaltico Visomotor de Bender

Escala de Inteligencia para adultos (WAIS)

Inventario de Ansiedad Rasgo Estado

Inventario de Situaciones y Respuestas de ansiedad (ISRA)



Perfil Psicológico

En este sujeto se detectó un alto grado de ansiedad que esta afectando sus capacidades cognoscitivas, ya que su Coeficiente Intelectual se clasificó por debajo del promedio normal, además de que de entre sus rasgos de personalidad, muestra también inseguridad, generando un alto grado de ansiedad. Asimismo sus preferencias e intereses profesionales se observaron dentro de las áreas Mecánico- manuales y persuasivo-comerciales.

IZT.

TABLA 1

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MASCULINO	11	73.4 %
FEMENINO	04	26.6 %
TOTAL	15	100 %

Esta tabla muestra la frecuencia y el porcentaje con respecto al sexo de los sujetos evaluados en lo que se refiere al área vocacional.

TABLA 2

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
15 AÑOS	02	13.3 %
16 AÑOS	03	20.1 %
17 AÑOS	01	6.7 %
18 AÑOS	02	13.3 %
20 AÑOS	02	13.3 %
21 AÑOS	02	13.3 %
22 AÑOS	02	13.3 %
26 AÑOS	01	6.7 %
TOTAL	15	100 %

Esta tabla muestra las edades de los sujetos que fueron evaluados en el área Vocacional así como su porcentaje.

TABLA 3

ESCOLARIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SECUNDARIA	03	20.0 %
PREPARATORIA	04	26.7 %
LICENCIATURA	08	53.3 %
TOTAL	15	100 %

Esta tabla representa la escolaridad de los sujetos evaluados en el área Vocacional.

TABLA 4

PRUEBAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Escala de Inteligencia para Adultos (WAIS)	07	11.2 %
Escala de Inteligencia para el Nivel Escolar (WISC-RM)	02	3.2 %
Test de Factor "g" Catell	03	4.8 %
Escala de Preferencias Vocacional (Kuder)	12	19.3 %
Escala de Preferencias Personal (Kuder)	08	12.9 %
Cuestionario de Intereses Profesionales (CIPSA)	04	6.4 %
Inventario Ilustrado de Intereses (Geist)	03	4.8 %
Inventario de Intereses Juveniles (Bonsall)	01	1.6 %
Inventario de Hábitos de Estudio (IHE)	06	9.6 %
Cuestionario de 16 Factores de Personalidad (16PF)	06	9.6 %
Inventario de Rasgos Temperamentales (Thurstone)	05	8.6 %
Perfil e Inventario de Personalidad (PPG-IPG)	01	1.6 %
Cuestionario de Personalidad para Adolescentes (HSPQ)	02	3.2 %
Inventario de Situaciones y Respuestas de Ansiedad (ISRA)	01	1.6 %

Batería de Pruebas de Admisión Niveles 1 y 2	01	1.6 %
TOTAL	62	100 %

Esta tabla muestra la frecuencia de aplicación las pruebas utilizadas en el área Vocacional y el porcentaje de aplicación respecto al número de sujetos evaluados.

TABLA 5

ÁREA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
INTELIGENCIA	12	19.3 %
INTERESES VOCACIONALES	34	54.8 %
PERSONALIDAD	14	22.5 %
OTRAS	2	3.4 %

Esta tabla muestra la frecuencia y el porcentaje de pruebas clasificadas en áreas que fueron utilizadas en la demanda de Orientación Vocacional.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Después de hacer el análisis de resultados, se obtuvo que de los 145 sujetos que acudieron a la Unidad de Evaluación Psicológica Iztacala para practicarse una evaluación psicológica, 15 de ellos se evaluaron para determinar sus preferencias e intereses vocacionales siendo el 1.3 % de la población total evaluada.

Como puede observarse, en la tabla No. 1, de los 15 sujetos evaluados para determinar sus intereses y preferencias vocacionales, 11 de los sujetos pertenecen al sexo masculino, es decir, el 73.4% y sólo 4 pertenecieron al sexo femenino, siendo el 26.6%, es decir 3 de cada 4 sujetos que se evaluaron fueron del sexo masculino.

Con respecto a las edades de estos individuos (ver tabla No. 2), se obtuvo que de los 15 sujetos, 3 de ellos son pertenecientes a la edad de 16 años obteniendo el mayor porcentaje siendo este de 20.1%. De la misma manera se presentaron 2 sujetos de 15, 18, 20, 21 y 22 años de edad respectivamente y únicamente 1 sujeto de 17 y 1 de 26 años de edad. Como puede observarse el rango de edad varió de los 15 a 26 años y la edad promedio fue de 22 años.

En la tabla No. 3 se observa que la Escolaridad de estos sujetos resultó muy variada ya que se presentaron a evaluación estudiantes de nivel medio básico (tres sujetos); nivel medio superior (cuatro sujetos) y nivel superior (ocho sujetos), logrando un 20.0% para los estudiantes de secundaria; un 26% para los estudiantes a nivel medio superior y un 53.3% para los sujetos que estaban cursando la licenciatura siendo éstos últimos los que más demandaron el servicio de orientación vocacional.

En la tabla No. 4 referente a las baterías de pruebas aplicadas, se observa que el 19.3% fueron pruebas que evaluaron el nivel de inteligencia, observándose una mayor frecuencia en la utilización de la Escala de Inteligencia para Adultos (WAIS), siendo el 11.2%; el 54.8% fueron pruebas que determinaron los intereses y preferencias vocacionales de los sujetos, siendo las Escala de Preferencias Vocacional 19.3% y Personal 12.9% de Kuder las de mayor utilización.

De todas las pruebas que evaluaron la Personalidad de los sujetos se obtuvo un porcentaje de 22.5 siendo las más aplicadas el Cuestionario de 16 factores de la personalidad (16PF de Catell) con un 9.6% y el Inventario de Rasgos Temperamentales de Thurstone (8.6%). Por último también se aplicaron dos pruebas que evaluaron, por un lado, ansiedad con el Inventario de Situaciones y Respuestas de Ansiedad (ISRA), y por otro, las habilidades para la Administración, con la batería de pruebas de Admisión Niveles 1 y 2 observándose que estas dos pruebas se aplicaron debido a que estas evaluaciones fueron con un objetivo mas específico.

Asimismo de las pruebas que mayor frecuencia de aplicación tuvieron fueron la Escala de Preferencias Vocacional (Kuder) la cual se aplicó al 80% de los sujetos evaluados; la Escala de Preferencias Personal (Kuder) la cual se aplicó al 53.3% de la población total y la Escala de Inteligencia para Adultos (WAIS) la cual evaluó a un 46.6% del total de la población.

Por último, de las pruebas menos utilizadas figuran el Inventario de Intereses Juveniles (Bonsall), el Perfil e Inventario de Personalidad de Gordon, el Inventario de Situaciones y Respuestas de Ansiedad (ISRA) y la batería de Pruebas de Admisión

Niveles 1 y 2 aplicadas a sólo un 6.6% del total de la población.

Como puede verse en la tabla No. 5, se muestra la frecuencia de las pruebas clasificadas por áreas, las cuales fueron utilizadas al evaluar a dichos sujetos, observándose que las de mayor utilidad fueron, en primer lugar, pruebas que evaluaron los intereses y preferencias vocacionales obteniéndose un 54,8%.

En segundo término están las pruebas que evaluaron los rasgos de personalidad de los sujetos con un 22.5%. En tercer lugar figuran las pruebas que evaluaron el coeficiente intelectual (inteligencia) observándose un 19.3% de utilización.

Por último figuran pruebas que evaluaron diversos aspectos de los sujetos, tales como ansiedad y capacidades básicas de tipo intelectual relacionadas con el desarrollo de habilidades para la administración, obteniéndose de éstas sólo el 3,4% al utilizarlas.

Por otro lado, en lo que se refiere a los perfiles psicológicos de los sujetos evaluados, al realizar el análisis de los mismos se observó lo siguiente:

- De los 8 sujetos con estudios a nivel licenciatura que se evaluaron sólo en 3 de ellos se pudo confirmar que sus intereses y preferencias vocacionales, además de sus rasgos de personalidad estuvieron acordes con las carreras que cursaban, esto de acuerdo con el cuestionario de 16 factores de la Personalidad de Catell; y en los 5 sujetos restantes, las carreras que estudiaban resultaron opuestas a sus preferencias e intereses vocacionales además de que sus rasgos de personalidad se contraponen a los intereses observados.

- De los 3 sujetos que cursaban la secundaria, en todos se detectó que los rasgos de personalidad que se observaron resultaron afines a las áreas vocacionales

elegidas, esto en base al Cuestionario de 16 Factores de Personalidad.

- De acuerdo con el 16PF, de los 4 sujetos con estudios de nivel medio superior también se pudo determinar que en todos concordaron sus rasgos de personalidad con sus intereses vocacionales a excepción de un sujeto a quien sólo se evaluó el área vocacional.

Cabe destacar que de todos estos sujetos (8) se pudo observar que de las carreras que tuvieron mayor frecuencia al ser elegidas fueron las de orden artístico, musical, cálculo, persuasivo y literario.

Dentro del área Laboral, sólo se presentaron a la Unidad de Evaluación Psicológica Iztacala 2 sujetos del sexo masculino, con edades de 22 y 39 años y con una escolaridad de Bachillerato y licenciatura respectivamente. Estos sujetos demandaron el servicio con finalidades muy específicas, siendo éstas de personalidad para el primer sujeto, y una batería de pruebas para determinar las causas de su inestabilidad en el trabajo para el segundo sujeto. Los resultados obtenidos en estas dos evaluaciones se observó que, el primer sujeto, presentó rasgos de personalidad acordes a la actividad que deseaba realizar, mientras que el segundo sujeto presentó un alto grado de ansiedad el cual está influyendo determinantemente en sus capacidades intelectuales.

CONCLUSIONES

Con el surgimiento de la Unidad de Evaluación Psicológica Iztacala, que tiene por objeto el permitir tanto a los individuos como a las diferentes instituciones y empresas que se ven inmersas en nuestra sociedad, el tomar decisiones acertadas que impliquen y determinen un alto grado de satisfacción en todos los aspectos (personal, social, económico, etc); por medio de técnicas y herramientas de evaluación que tienen aplicación en distintos ámbitos como son el educativo, clínico, educación especial, laboral y vocacional y así cubrir esas demandas y necesidades existentes.

Como se ha visto a lo largo de este trabajo, se ha resaltado la importancia de la Evaluación Psicológica pues a partir de ésta, se proporcionan elementos de juicio para ayudar en la toma de decisiones en cualquier área, ayudándose de una serie de métodos y técnicas como son las entrevistas y los tests psicométricos que cuentan con ciertas características muy importantes como son la estandarización, validez y confiabilidad.

También quedó claro que la evaluación psicológica es aplicable dentro del área industrial así como al área vocacional. En lo que se refiere al área Industrial o Laboral se encuentra uno de los campos importantes de su aplicación como lo es la Selección de Personal, siendo ésta en donde se da el proceso de evaluación, ya que en dicha selección se debe determinar a la persona mas adecuada para el puesto existente y así aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.

Dentro de los instrumentos que son utilizados para la selección de personal está la entrevista, en la cual se pretende conocer las diferentes áreas del sujeto como son: datos generales, escolares, familiares, ocupacionales, salud, etc; además, están también las pruebas psicológicas, las cuales pretenden que se tenga un criterio de eficiencia en el trabajo, puesto que todos los trabajos requieren de una serie de aptitudes; algunas de estas son formas específicas de inteligencia, otras de coordinación motora y algunas asociadas con rasgos de personalidad. De esta manera, los resultados de las evaluaciones evidentemente son bases mas precisas para la selección de personal.

Otra de las áreas en las cuales se requiere de la Evaluación Psicológica es la Vocacional, área de gran importancia, ya que, como sabemos, la adolescencia es una de las etapas importantísimas en el ser humano, ya que en ésta es donde se da la problemática adaptación psicológica a los cambios físicos de la pubertad, la cual se da a partir de los 12 y hasta los 21 años, edad en la que generalmente deben cursar sus estudios de secundaria, bachillerato y licenciatura, y una de las mayores inquietudes de los adolescentes es saber a qué carrera profesional dirigirse.

Es por ello la necesidad de contar con una evaluación y orientación vocacional que facilite el surgimiento de una toma de decisiones adecuada y permita al individuo hacer una elección vocacional acertada y adaptarse exitosa y satisfactoriamente a una ocupación.

Dichas evaluaciones, que ayudan a conocer las habilidades o inhabilidades del sujeto acerca de sus decisiones vocacionales, se realizan, al igual que en el área laboral, en base a instrumentos tales como las entrevistas de orientación, la observación y las pruebas psicológicas como son los tests e inventarios de aptitudes e intereses vocacionales.

De acuerdo con el objetivo de este trabajo de investigación, que está insertado en la etapa 1 del Proyecto: Unidad de Evaluación Psicológica Iztacala, que fue el realizar una revisión de los casos evaluados en las áreas Laboral y Vocacional nos permitió vislumbrar lo siguiente:

- Como pudo observarse, dentro del área Laboral sólo se evaluaron a 2 sujetos, esta baja demanda, puede deberse a que las empresas ya cuentan dentro de su estructura, con un departamento de recursos humanos en donde precisamente realizan todo el proceso de selección de personal, además de diferentes causas que se pueden inferir tales como falta de tiempo, recursos económicos muy bajos y un total desconocimiento de la existencia de la Unidad de Evaluación Psicológica Iztacala.

-En lo que respecta al área Vocacional, se pudo observar que las evaluaciones que se realizaron a 8 sujetos ya eran un tanto tardías ya que en el momento de practicar dichas evaluaciones los sujetos estaban cursando los estudios a nivel superior y como pudo observarse, en algunos casos (5) los datos obtenidos (preferencias, intereses y rasgos de personalidad) resultaron opuestos con respecto a las carreras que están estudiando y sólo en 3 sujetos se pudo reafirmar que sus intereses vocacionales estaban acordes a la carrera que cursaban.

Esto nos indica que dichas evaluaciones deben llevarse a cabo, ya sea al término de los estudios secundarios, así como reafirmar dicha evaluación a la mitad de los estudios de bachillerato practicando otra, ya que como se observó anteriormente, los sujetos que demandaron el servicio de orientación vocacional ya estaban cursando los estudios a nivel de licenciatura. Sin embargo, estas contradicciones que se observaron en los sujetos evaluados, nos permitieron orientarlos con respecto a un posible cambio de carrera, de acuerdo con las profesiones en donde mostraron mayor interés, haciendo reflexión en cuanto a las posibilidades y expectativas tanto personales como sociales y económicas.

Respecto a las evaluaciones realizadas a los sujetos que estaban cursando estudios de secundaria y bachillerato, se puede concluir que dichas evaluaciones permitieron a los sujetos el orientarse objetivamente hacia una carrera o profesión, ya que al evaluar sus intereses vocacionales y rasgos de personalidad, lograron determinar una verdadera elección profesional, como pudo observarse en los 7 sujetos evaluados.

Por otro lado, en las escuelas secundarias se da una orientación vocacional a nivel informativo, pero además de ésta, es necesaria una orientación a nivel evaluativo en donde el sujeto conozca objetivamente sus intereses y preferencias vocacionales y personales, ya que, al realizarlo a estos dos niveles, se evitarían los altos índices de deserción y reprobación en los diferentes niveles superiores.

Además, las evaluaciones realizadas nos permitieron detectar las deficiencias observadas en la estructura de la batería de pruebas seleccionadas o que éstas eran administradas en forma incompleta, por ello es indispensable mencionar que las pruebas que van a formar parte de una batería debe ser seleccionada con previa anticipación.

Con la revisión y el análisis realizado anteriormente, se elaboró una propuesta de batería de pruebas psicológicas a seguir durante el proceso de evaluación en el área de Orientación Vocacional, siendo ésta una importante contribución a la Unidad de Evaluación Psicológica Iztacala, ya que al orientar al adolescente en esta área se le permitirá tomar decisiones a partir de sus posibilidades físicas e intelectuales, así como sus intereses para realizar una actividad que le permita un desarrollo tanto personal como profesional. Dicha propuesta se presenta en el siguiente capítulo.

CAPITULO V

PROPUESTA DE UNA BATERÍA DE PRUEBAS PSICOLÓGICAS

APLICABLE EN EL ÁREA VOCACIONAL

Con base en la revisión y análisis realizado, en el cual se detectaron algunas deficiencias en las baterías de pruebas aplicadas, se considera necesario que al realizar evaluaciones psicológicas en el ámbito Vocacional, se contemplen dentro de una batería de pruebas, las diferentes áreas a evaluar del individuo, ya que, de esta manera, se obtendrán más elementos de juicio que permitan al individuo orientarse o dirigirse a una actividad y así lograr un óptimo desarrollo, tanto personal como profesional.

Por lo anterior se elaboró una propuesta de batería de pruebas psicológicas a seguir durante el proceso de evaluación en el ámbito Vocacional, en donde se toman en cuenta las diversas áreas que conforman al sujeto, siendo dicha propuesta una importante contribución a la Unidad de Evaluación Psicológica Iztacala.

A continuación se presenta dicha batería:

ÁREA I: Inteligencia

Esta área se incluye ya que es de gran importancia el conocer las capacidades intelectuales (inteligencia) de los sujetos y de esta manera predecir si tendrá el rendimiento y las habilidades requeridas para la carrera a la cual desea insertarse.

Pruebas: Escala de Inteligencia Revisada para el Nivel Escolar WISC-RM

 Escala de Inteligencia para Adultos WAIS

 Test de Factor "g" Escalas 2 y 3 CATELL

ÁREA II: Personalidad

El conocer los rasgos de personalidad de los sujetos también es de suma relevancia, ya que éstos nos permitirán orientar a los sujetos en base a las características y rasgos personales contrastándolos con sus intereses y preferencias vocacionales.

Pruebas: Cuestionario de Personalidad para Adolescentes HSPQ

 Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad CATELL

ÁREA III: Intereses y Preferencias Vocacionales

De la misma manera es importante el conocer y determinar las preferencias e intereses vocacionales, ya que al evaluar éstos, estaremos facilitando a los sujetos el surgimiento de una toma de decisiones adecuada y de la misma manera permitir al individuo hacer una elección vocacional acertada y adaptarse exitosa y satisfactoriamente a una ocupación.

Pruebas: Escala de Preferencias Vocacional KUDER

 Escala de Preferencias Personal KUDER

 Cuestionario Ilustrado de Intereses GEIST

 Cuestionario de Intereses Profesionales CIPSA

ÁREA IV: Hábitos de Estudio

El evaluar dicha área nos permite complementar el proceso de orientación vocacional, ya que al conocer los hábitos y las habilidades de estudio de los sujetos, nos permitirá contar con mas elementos de juicio para objetivizar el proceso de orientación.

Pruebas: Inventario de Hábitos de Estudio POZAR

La elección de cada una de las pruebas que se proponen queda a consideración del evaluador, el cual deberá tomar en cuenta las características personales (edad) de cada sujeto.

Nota: Se sugiere que para las áreas I y II se elija una prueba de acuerdo con la edad del sujeto. Para el área III se considera que se apliquen los dos Kuder y otra prueba que el evaluador deberá elegir para corroborar los datos obtenidos del Kuder. Por último se sugiere que la prueba de Hábitos de Estudio se aplique a todos los sujetos.

BIBLIOGRAFÍA

CAPITULO I

- Arias, G. F. (1983). Administración de Recursos Humanos. México, Trillas.
- Brown, G. F. (1980) Principios de la Medición en Psicología y Educación. México, Manual Moderno.
- Cerda, E. (1960). Psicología Aplicada. Barcelona, Herder.
- Cerda, E. (1984). Psicología General. Barcelona, Herder.
- Chadwick, C. (1976). Tecnología Educacional para el Docente. Serie didáctica menor. Vol.5, Buenos Aires, Paidós.
- Thordike, R; Hagen, E. (1970). Tests y Técnicas de la Medición en Psicología y Educación. México, Trillas.
- Magnuson, D. (1979). Teoría de los test. México, Trillas.
- Meger, R. F. (1975). Medición del intento Educativo. Buenos Aires, Guadalupe.
- Morales, M. L. (1979). Psicometría Aplicada. México, Trillas.
- Pichot, P. (1986). Los test Mentales. México, Paidós.
- Reyes, L. I. (1985). Evaluación. Diccionario Enciclopédico de las Ciencias de la Educación. México, Diagonal/Santillana.
- Rivera, S. R. (1983). Estructura y Elaboración de Pruebas para la Selección de Personal. México, Limusa.
- Shultz, D. P. (1985). Psicología Industrial. México, Interamericana.
- Soler, A. (1985). Evaluación Conductual. En: Diccionario Enciclopédico de las Ciencias de la Educación. México, Diagonal/Santillana.

CAPITULO II

Ambriz, M. (1980). La Entrevista. Trabajo Inédito.

Arias, G. F. (1983). Administración de Recursos Humanos. México, Trillas.

Blum, M. (1985). Psicología Industrial. México, Trillas.

Chiavenato, I. (1988). Administración de Recursos Humanos. México McGrawHill.

Dunnette, M; Kirchner, W. (1986). Psicología Industrial. México, Trillas.

Fleishman, E; Bass, A. (1979). Estudios de Psicología industrial y de Personal. México, Trillas.

Gimer, B. (1976). Tratado de Psicología Empresarial. Barcelona, Martínez Roca.

Grados, J. (1988). Las funciones del Psicólogo del trabajo. México, Facultad de Psicología U. N. A. M.

Hernández, R. S. (1986). Fundamentos de Administración. México Interamericana.

Morgan, H; Cogger, J. (1975). El Manual del Entrevistador. México, Manual Moderno.

Reyes, A. (1980). Administración de Empresas. México, Limusa.

✓ Reyes, A. (1976). Psicología del Trabajo. México, Limusa.

✓ Rusell, A. (1976). Psicología del Trabajo. Madrid, Morata.

• Shultz, D. P. (1985). Psicología industrial. México Interamericana.

Siegel, L; Irving, L. (1980). Psicología de las Organizaciones Industriales. México, CECSA.

Siliceo, A. (1973). Capacitación y Desarrollo de Personal. México, Limusa.

✓ Smith, H; Wakeley, J. (1986). Psicología de la Conducta industrial. México, McGraw-Hill.

Staton, E. (1989). Sistemas Efectivos de Solicitud y Selección de Personal. México, Limusa.

Tiffin, J; McCormick, E. (1984). Psicología Industrial. México, Diana.

CAPITULO III

Bleger, J. (1972). La entrevista psicológica. En: Temas de Psicología, Entrevista y Grupos, Buenos Aires, Nueva Visión.

Blos, P. (1980). Psicoanálisis de la Adolescencia. México, Joaquín Mortiz.

Bohoslavsky, R. (1985). Orientación Vocacional. Buenos Aires, Nueva Visión.

Cortada, K. N. (1984). El profesor y la Orientación Vocacional. México, Trillas.

Crites, J. (1984). Psicología Vocacional. Buenos Aires, Paidós.

Espinosa, M. E. (1980). El enfoque Social de la Orientación Vocacional. México, Trillas.

García, S. N. (1990). Como intervenir en la escuela. México, Visor.

Herrera, M. L. (1960). La orientación Educativa y Vocacional en la segunda enseñanza. México, Porrúa.

Hollan, I. J. (1988). Técnicas de la Elección Vocacional. México, Trillas.

López, B. A. (1989). La Orientación Vocacional como Proceso. México, Ateneo.

Papalia, D. E. (1985). Desarrollo Humano. México, McGraw-Hill.

Powell, M. (1981). Psicología de los adolescentes. México, Fondo de Cultura Económica.

Ribes, E. (1985). Técnicas de modificación de conducta. México, Trillas.

Rueda, M; Quiroz M; y Hernández. (1978). Enseñanza, Ejercicio e Investigación de la Psicología. Secretaria de Educación Pública. (1982). Programa de Orientación Educativa y Vocacional. Dirección Gral. de Educación Secundaria, México.

Solana, F. (1981). Historia de la Educación Pública en México. México, Fondo de Cultura Económica.

Super, D. (1987). Psicología de los intereses y las vocaciones. México, Kapeluz.

Tavella, M. N. (1971). La Orientación Vocacional de la Escuela Secundaria. Buenos Aires, E. U. D. E. B. A.

Tyler, L. E. (1985). La función del Orientador. México, Trillas.