



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

68  
2j

FACULTAD DE PSICOLOGIA

" OBTENCION DEL INDICE DE CONFIABILIDAD DE  
LA PRUEBA DE FRASES INCOMPLETAS CON  
APLICACION A LA INDUSTRIA ( FIGS ) "

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADA EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A :

MA. EDILIA CHIA DOMENECHÉ

DIRECTOR DE TESIS

MTRO. RAUL TENORIO RAMIREZ

MEXICO, D. F.

JUNIO DE 1996

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



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.

**A la memoria de Raquel Domeneche Hidalgo,  
mi madre**

## **DEDICATORIA**

**Para ti mamá , con todo mi amor y eterno agradecimiento por darme la vida,  
por tu fortaleza y tesón, pero sobre todo  
por tu amor y entrega absoluta para que juntas saliéramos  
adelante.**

**Recibe un beso con todo mi corazón y mi orgullo permanente de ser tu hija.  
Estoy convencida que desde donde te encuentres, ves esta meta concluida y  
con ello la cosecha de la siembra**

**La promesa esta cumplida**

**Edilia**

## **AGRADECIMIENTOS**

**Al maestro Raúl Tenorio Ramírez  
Por su guía y valioso apoyo en la  
elaboración del presente trabajo,  
pero sobre todo por su calidad humana;  
con todo cariño y respeto.**

**Al Dr. Jaime Grados Espinoza,  
Por creer**

**A los maestros José Ramón Silva Sánchez,  
Guadalupe Santaella Hidalgo y Alicia Ramírez Zetina,  
por los conocimientos que enriquecieron el presente trabajo.**

A mi tía Cecilia con profundo cariño y a mis primas Vivianne, Lizette y Ana Luisa por su mágica presencia desde que nací y con quienes he compartido gratos momentos de mi vida, gracias por su amor . Siendo parte de mi vida forman los vínculos de amor en los cuales nací y crecí. Las amo.  
A mis sobrinos, Luis Daniel y María Fernanda, por su sonrisa. ¡ Cuanto les quiero !

A ti Raúl, gracias mi amor por tu ayuda en la etapa final de este trabajo. Esta meta la comparto contigo, gracias a tu apoyo y aliciente.  
Compartir esta ilusión, tu presencia y nuestros sueños, han sido de las mejores cosas que me han pasado en la vida. Te amo.

A mi familia en Cuba: nuestros lazos son mas fuertes  
que las barreras impuestas por los hombres.  
Mi origen me llena de orgullo.

Gracias al Ser Superior, fuente de luz inagotable

Gracias a la vida y al tiempo, por devolver la fuerza, la fe.....la ilusión.

Gracias a los que de alguna u otra manera se han hecho presentes, sobre todo estos últimos años, y quienes con su apoyo atenuaron la aparente soledad del camino. Hoy feliz comparto con ustedes este logro por ser "mi gente": hoy mi familia elegida por amor.

Por todo esto quiero agradecer :

A la familia Guerra Carvajal a mis tíos David y Magaly como amablemente me permitieron adoptarlos y a mis primos David, Jacqueline y Erick, a todos gracias por su cariño y cobijo, pero sobre todo, por estar en las buenas y en las malas. Los llevo en mi corazón.

A mis " hermanos " ( porque insisto, la cigüeña se equivocó de casa) Efraín y Ernesto, por ser maravillosamente únicos, por esa luz interior, por todo lo que se han atrevido compartir sin pedir nada a cambio, por su cariño. Los quiero mucho.

A Lourdes, por estar a mi lado en aquellos duros momentos y por seguir a mi lado, por tu cariño y dureza.....a veces es necesario.

A Rosaura y Rosa María, por su presencia permanente e incondicional, un beso.

A Lilia , por su profesionalismo y sensibilidad. Muchas gracias por todo.

Al Sr. Luis Martínez, por facilitar la cuesta y a su Sra. esposa, gracias Sol, por todo pero muy especialmente por aquel regalo que nunca olvidare: conocer mis raíces gracias a ti.

A mis compañeros de generación, por las risas ( gracias Claudia ) y gratos momentos; a todos mis amigos, privilegio y bendición para quienes contamos con ellos, gracias Ileana, Laura , Ana Maria, y Manolo, gracias amigos por enseñarme la luz, cuando yo solo veía sombras.

Y, finalmente, a ti “ BEBE ” todo mi cariño y especial agradecimiento, fiel compañero estos últimos años; por tu afecto, lealtad, sin necesidad de hablar y por tu paciencia durante horas, sin protestar, esperando mi llegada a casa.

A todos por su cariño y por creer en mi, lo mejor de Edilia

junio 26, 1996

GRACIAS A LA VIDA

" GRACIAS A LA VIDA, QUE ME HA DADO TANTO  
ME DIO DOS LUCEROS, QUE CUANDO LOS ABRO  
PERFECTO DISTINGO, LO NEGRO DEL BLANCO  
Y EN EL ALTO CIELO, SU FONDO ESTRELLADO  
Y EN LAS MULTITUDES, EL HOMBRE QUE YO AMO

GRACIAS A LA VIDA, QUE ME HA DADO TANTO,  
ME HA DADO EL OIDO, QUE EN TODO SU ANCHO  
GRABA NOCHE Y DIA, GRILLOS Y CANARIOS  
MARTILLOS, TURBINAS, LADRIDOS, CHUBASCOS  
Y LA VOZ TAN TIERNA DE MI BIEN AMADO

GRACIAS A LA VIDA, QUE ME HA DADO TANTO,  
ME HA DADO EL SONIDO Y EL ABECEDARIO  
CON EL LA PALABRA QUE PIENSO Y DECLARO  
MADRE, AMIGO, HERMANO Y LUZ ALUMBRANDO  
LA RUTA DEL ALMA DEL QUE ESTOY AMANDO

GRACIAS A LA VIDA, QUE ME HA DADO TANTO  
ME HA DADO LA MARCHA, DE MIS PIES CANSADOS  
CON ELLOS ANDUVE, CIUDADES Y CHARCOS  
PLAYAS Y DESIERTO, MONTAÑA Y LLANO  
Y EN LA CASA TUYA, TU CALLE Y TU PATIO

GRACIAS A LA VIDA, QUE ME HA DADO TANTO  
ME DIO EL CORAZON, QUE AGITA SU MARCO  
CUANDO MIRO EL FRUTO, DEL CEREBRO HUMANO  
CUANDO MIRO AL BUENO, TAN LEJOS DEL MALO  
CUANDO MIRO EL FONDO, DE TUS OJOS CLAROS

GRACIAS A LA VIDA, QUE ME HA DADO TANTO  
ME HA DADO LA RISA Y ME HA DADO EL LLANTO  
ASI YO DISTINGO, DICHA DE QUEBRANTO  
LOS DOS MATERIALES, QUE FORMAN MI CANTO  
Y EL CANTO DE USTEDES QUE ES MI MISMO CANTO  
Y EL CANTO DE TODOS QUE ES MI PROPIO CANTO

GRACIAS A LA VIDA QUE ME HA DADO TANTO "

VIOLETA PARRA

## Indice

<b>Resumen.....</b>	<b>5</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>6</b>
<b>Capitulo 1      Antecedentes.....</b>	<b>10</b>
1.1)      Instrumentos utilizados en la selección de personal.....	10
1.2)      Pruebas psicológicas aplicadas en la industria en México.....	12
1.3)      El uso de pruebas proyectivas como instrumento de medición aplicadas en la selección de personal.....	15
1.4)      Antecedentes de la técnica de Frases Incompletas.....	17
1.5)      El test de completamiento de Frases de Sacks.....	20
1.5.1 Administración del Test	
1.5.2 Interpretación y Puntaje	
1.6)      Diferencias entre Frases Incompletas de Sacks y Frases Incompletas de Grados Sánchez.....	23
<b>Capitulo 2      Marco Teórico.....</b>	<b>26</b>
2.1)      Concepto de Personalidad.....	26
2.1.1 Sigmund Freud	
2.1.2 Alfred Adler	
2.1.3 Henry H. Murray	
2.2)      Definición de Medición.....	45
2.2.1 Características de un buen instrumento de medición psicológica	
2.3)      Confiabilidad.....	49

	2.3.1	Definición de confiabilidad	
	2.3.2	Aspectos de la confiabilidad	
	2.3.3	Métodos de obtención de la confiabilidad	
	2.3.4	Evaluación de la confiabilidad. Fuentes de error.	
	2.3.5	Cálculo de la confiabilidad	
	2.3.6	Aplicaciones del coeficiente de confiabilidad	
	2.3.7	Confiabilidad de las mediciones y estándares de confiabilidad	
<b>2.4)</b>		Medición de los rasgos de la personalidad.....	<b>60</b>
	2.4.1	Definición de Rasgos de la Personalidad	
	2.4.2	Los Rasgos de la Personalidad	
	2.4.3	Teorías Ideográficas y Nomotéticas	
	2.4.4	Estrategias para medir la Personalidad	
	2.4.5	Situación actual de la medición de la Personalidad	
<b>2.5)</b>		Medida de los Sentimientos.....	<b>70</b>
	2.5.1	Tipo de sentimientos: intereses, valores y actitudes	
	2.5.2	Procedimientos para la medición de actitudes	
	2.5.3	Propiedades de las Escalas de calificación	
<b>2.6)</b>		Pruebas Proyectivas.....	<b>77</b>
	2.6.1	Definición	
	2.6.2	Clasificación	
	2.6.3	Validez	
	2.6.4	Confiabilidad	
	2.6.5	Estandarización	
<b>Capítulo 3</b>		<b>Método.....</b>	<b>86</b>
<b>3.1)</b>		Planteamiento del problema.....	<b>86</b>
<b>3.2)</b>		Tipo de investigación.....	<b>86</b>
<b>3.3)</b>		Población.....	<b>86</b>

3.4)	Muestra.....	87
3.5)	Instrumentos.....	87
3.6)	Escenario.....	90
3.7)	Procedimiento.....	91
3.8)	Manejo estadístico.....	93
<b>Capítulo 4</b>	<b>Resultados.....</b>	<b>95</b>
<b>Capítulo 5</b>	<b>Conclusiones.....</b>	<b>112</b>
<b>Capítulo 6</b>	<b>Limitaciones y sugerencias de este estudio.....</b>	<b>115</b>
<b>Anexo</b>		
<b>Bibliografía</b>		

## **Resumen**

La presente investigación se relaciona con la obtención del índice de confiabilidad de la prueba de Frases Incompletas de Grados-Sánchez con Aplicación a la industria; prueba realizada en México, acorde a nuestra realidad y necesidades laborales. El estudio se realizó en una empresa privada con una muestra de 122 sujetos, los cuales tenían el carácter de solicitantes de un empleo en dicha empresa.

Al realizarse el análisis de reactivos, se encontró que 19 reactivos están funcionando adecuadamente, 3 deben ser reemplazados por otros y los restantes 46 deben ser revisados en su estructura. Para determinar el índice de confiabilidad de la prueba se utilizó el Alpha de Cronbach, encontrando que esta tiene un índice de confiabilidad adecuado como instrumento de medición.

## Introducción

El propósito del presente trabajo fue obtener la confiabilidad de la "Prueba de Frases Incompletas con aplicación a la industria (FIGS)", realizada por el Dr. Jaime Grados Espinoza y la Lic. Elda Sánchez Fernández en el año de 1964, utilizando el método de calificación creado en investigación realizada por alumnos egresados de la facultad de Psicología de la UNAM (Cabello, Daza, Villavicencio, Tesis, UNAM, 1992).

La importancia de la prueba de FIGS, radica en ser, a la fecha, la única prueba de personalidad o prueba proyectiva hecha en México para reclutamiento y selección de personal dentro del área de la psicología laboral, en donde en su mayoría, las pruebas aplicadas son propias del área de la psicología clínica, es decir, pruebas destinadas con fines de psicodiagnóstico o de psicoterapia, además de origen extranjero. Con éste nuevo método de calificación, el método creado por Cabello, Daza, Villavicencio y del cual hablaremos en la presente investigación, se pretendió obtener la confiabilidad de la prueba.

Las pruebas proyectivas, a diferencia de las pruebas psicométricas, poseen una baja o nula confiabilidad y validez, lo que ha decrementado su valor como instrumentos del diagnóstico psicológico. Sin embargo, el valor de las pruebas proyectivas es grande, ya que ofrece datos difícilmente detectables mediante otras técnicas como son la entrevista o las pruebas psicométricas, debido a la información que ofrecen: el contenido genuino a nivel inconsciente que marca el rumbo y la manifestación de cada individuo.

Además, en nuestro país, actualmente seguimos aplicando "Psicología de Importación", y no sólo eso, también aplicando material propio del área clínica, y cuyo objetivo es totalmente distinto al de una batería en el área laboral en donde no se busca patología o diagnóstico, sino al candidato idóneo para determinado puesto.

Sin embargo, como profesionales de la Psicología, en la actualidad podemos iniciar en el área de las Técnicas Proyectivas, la obtención de índices de confiabilidad y validez.

De lo anterior, podemos decir que el panorama general que sustentó el presente trabajo fueron tres puntos principales: 1) Promover la investigación de instrumentos de gran valor como son las pruebas Proyectivas, 2) Retomar un trabajo hecho en nuestro país, acorde a nuestra realidad y 3) Apuntalar el interés hacia la creación de pruebas de personalidad orientadas hacia el desempeño laboral.

De estos tres puntos mencionados, la investigación fue dirigida hacia el primero, específicamente a la obtención de la confiabilidad de la prueba de FIGS, criterio que, como sabemos, debe cumplir todo instrumento de medición, mediante un método de calificación objetivo, cuantitativo, ya que a la fecha esta prueba se califica de igual manera que la prueba de Frases Incompletas de Sacks (también utilizada en el sector laboral y propia del área clínica), por lo que tiende a ser calificada de manera un tanto subjetiva, al intervenir de manera directa el criterio del evaluador, originando que las respuestas dadas por el candidato puedan ser malinterpretadas, obteniendo un perfil erróneo acerca de éste y por ende una inadecuada percepción del candidato que afecta de manera directa en su contratación o rechazo. Además esta situación es muy delicada al hablar de un instrumento psicológico que finalmente es un instrumento de medición. Al lograr la confiabilidad de la prueba, se apoya al valor de ésta como instrumento y por ende como medida objetiva de la evaluación de medición de la personalidad en el área de la psicología laboral.

En resumen, como ya se mencionó, la mayor parte de las pruebas aplicadas en nuestro país en el área de reclutamiento y selección de personal, son de origen extranjero, por lo que obedecen a patrones de conducta o "niveles intelectuales" ajenos a nuestra cultura e idiosincrasia, además de utilizarse primordialmente para el psicodiagnóstico. Por último, varias de las pruebas son conocidas por la población general debido a su uso masivo e indiscriminado y en ocasiones, cabe mencionarlo, falta de ética profesional de algunos psicólogos. Finalmente, se

pretendió aportar, el rescate de las técnicas proyectivas, como herramienta importante en el estudio de la personalidad, en una prueba hecha en México, concretamente para el área laboral, retomando un trabajo hecho por psicólogos mexicanos en busca de calidad y profesionalismo en una disciplina que lamentablemente seguimos importando: la Psicología.

## **Capitulo 1**

### **Antecedentes**

## Capítulo 1

### Antecedentes

#### 1.1) Instrumentos utilizados en la selección de personal

En la selección de personal existen varios métodos y/o técnicas de evaluación; en cuanto a evaluación de personalidad e inteligencia, los instrumentos utilizados son los exámenes técnicos y las pruebas psicométricas, siendo estas últimas instrumentos que sirven para evaluar aspectos cognitivos (pruebas de inteligencia), volitivos o emocionales (pruebas de personalidad), de intereses, y de habilidades (pruebas de aptitudes). Cabe mencionar, que según Jessup, las pruebas psicológicas son principalmente medidas del potencial y son de mayor valor para la selección del personal al principio ó durante las primeras etapas de sus profesiones. Las pruebas de personalidad, que son de interés primordial para el presente trabajo, son aquellas que permiten explorar aquellos aspectos que subyacen a la conducta del individuo, además de su capacidad intelectual y que determinan la forma en que un sujeto puede llegar a responder ante ciertos estímulos que el medio le demanda; estos aspectos o rasgos pueden ser: capacidad de relación, autoestima, liderazgo, trabajo bajo presión, por mencionar sólo algunos. Las pruebas de personalidad pueden variar según el método de calificación o de aplicación que utilizan y también según la libertad de respuesta del examinado; dentro de estas últimas se encuentran las pruebas de personalidad llamadas proyectivas, es decir, aquellas que se basan según la teoría psicoanalítica en el mecanismo de defensa llamado proyección, en donde las respuestas emitidas provienen de un nivel inconsciente y el examinado atribuye a otros sus propios deseos, sentimientos y emociones. Dentro de las técnicas proyectivas, existe el método de Frases Incompletas, método que sirve de base para la creación del FIGS.

El método de Frases Incompletas es una técnica proyectiva en la evaluación de la personalidad; se considera derivada de la "Técnica de asociación de palabras". "En general, en esta técnica se pide al sujeto que complete una frase

cuyas primeras palabras son dadas por el examinador; como en otros tests proyectivos, se supone que el sujeto refleja sus propios deseos, apetencias, temores y actitudes en las frases que compone' (Anderson y Anderson, 1976). En la actualidad el método es utilizado en el área de la psicología clínica; sin embargo, también se aplica en la selección de personal, como técnica de apoyo en la elección del candidato idóneo para el puesto adecuado.

Se ignora la fecha exacta de la aparición de las pruebas psicológicas en la psicología industrial. Durante la Segunda Guerra Mundial se reafirmó el interés por los tests de inteligencia y de aptitudes y se estimuló el desarrollo de la personalidad; este suceso fue uno de los factores más importantes para el crecimiento de la Psicología en la industria, especialmente en el área de reclutamiento.

Establecer la fundación de una disciplina no es tan sencillo. Si nos remontamos en la historia, podemos encontrar en el siglo XVI, los inicios de la Psicología Industrial o del Trabajo, con Juan Huarte en su libro "Examen de Ingenios" (Brown, 1990), en el cual hace hincapié en las habilidades personales para recibir un adiestramiento acorde a la capacidad personal. Sin embargo, difícilmente podemos hablar de una Psicología Industrial en estas fechas, si consideramos que la Psicología como ciencia quedó fundada como tal hasta 1879, con Wilhelm Wundt al fundar el primer laboratorio dedicado al estudio científico de la conducta. Para algunos autores la Psicología Industrial fue fundada por el Dr. Walter Dill Scott en 1901; para otros por Hugo Münsterberg en 1913.

## 1.2) Pruebas psicológicas aplicadas en la industria en México

En pasada investigación realizada (Chía Domeneche, Pruebas en reclutamiento y selección de personal en México, AMERI, Octubre 1992) se procedió a investigar cuáles son las pruebas más utilizadas en selección de personal, en el Distrito Federal; dicho estudio fue realizado de la siguiente manera:

Se contactaron diversas empresas en el D.F. escogidas de manera aleatoria, y se indagó, concretamente a través de la persona responsable del área de reclutamiento y selección, acerca de la batería de pruebas que empleaban. Debido a que no todas las empresas contactadas aplicaban exámenes como procedimiento de selección, se procedió a tomar como muestra las primeras veinte empresas cuestionadas que sí los aplican. Una vez obtenidos los nombres de todas las técnicas aplicadas por cada una de las empresas, se logró una lista de 44 pruebas psicológicas diferentes: 19 pruebas de inteligencia, 18 pruebas de personalidad y 7 pruebas de aptitudes. Debido a lo extenso y variado de la lista, se procedió a jerarquizarlas en base a la frecuencia de aplicación, eliminando aquellas que fueran aplicadas por una sola empresa, y en base a éste criterio, la lista fue reducida a 20 pruebas; en base a estas 20 pruebas, es decir, aquellas que se aplican mínimo en dos empresas, se obtuvieron los siguientes resultados:

### Inteligencia

<b>Prueba</b>	<b>No. de empresas en que se aplica</b>
Beta II-r	11
Test de Dominós	10
Test de Matrices Progresivas de Raven	6
Escala de Inteligencia para adultos de Wechsler (WAIS)	6
Test rápido Barranquilla (BARSIT)	5
Test Otis	3
Test de Habilidades Mentales Primarias (THURSTONE)	3
Stanford Binet Intelligence Scale (TERMAN MERRIL)	3

total 8 de 19 pruebas iniciales

## Personalidad

<u>Prueba</u>	<u>No. de empresas en que se aplica</u>
Técnica Cleaver <sup>1</sup>	11
Test de la Figura Humana de Karen Machover	9
Escala de Clima Social de MOSS	9
Test de los Colores de Luscher	7
Test de Frases Incompletas (SACKS)	5
Test de 16 Factores de Cattell	5
Perfil e Inventario de la Personalidad de Gordon	4
Test Gestáltico Visomotor de Laretta Bender	3
Inventario Multifásico de la Personalidad de Minesota (MMPI)	3
Configuración Psicológica Individual de Gough (CPI)	2
Prueba de Frases Incompletas de Grados-Sánchez (FIGS)	2

total 11 de 18 pruebas iniciales

## Intereses

<u>Prueba</u>	<u>No. de empresas en que se aplica</u>
Escala de Preferencias Vocacionales de Kuder	1

total 1 de 7 pruebas iniciales

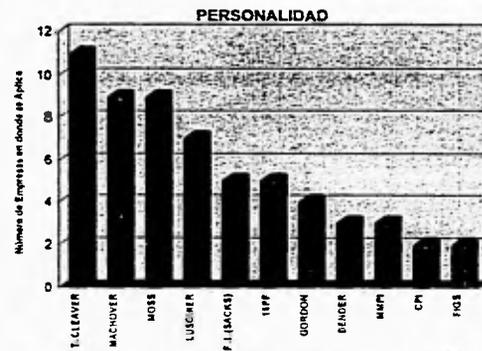
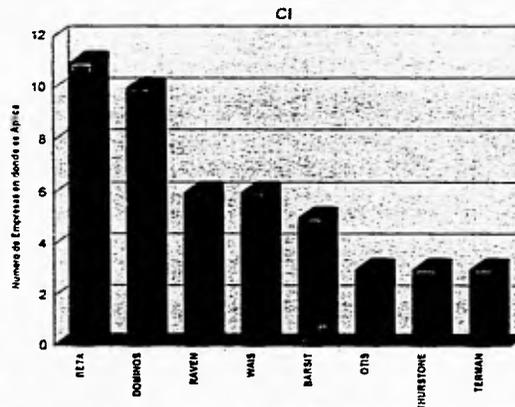
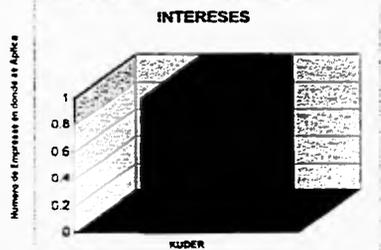
En general, de esta investigación puede observarse que todas las pruebas mencionadas (con excepción del FIGS) son de origen extranjero

---

<sup>1</sup>El Cleaver, cabe aclarar, no es una prueba psicológica sino una "técnica" de evaluación de la personalidad.

independientemente de que algunas fueron elaboradas con fines de Psicodiagnóstico, fines ajenos a la evaluación de la personalidad en el área laboral.

GRAFICAS DE PRUEBAS DE MAYOR APLICACION  
EN RECLUTAMIENTO Y SELECCION  
(OCTUBRE, 1992)



### **1.3) El uso de Pruebas Projectivas como instrumento de medición, aplicadas en la selección de personal**

En el año de 1964, el maestro Jaime Grados y la Lic. Elda Sánchez, se dieron a la tarea de crear un instrumento de medición (prueba psicológica) para la evaluación de la personalidad, acorde a las necesidades del reclutamiento y selección de personal en el área de la psicología industrial, ya que las pruebas aplicadas en aquella época (como hasta ahora), eran de origen extranjero y creadas con fines ajenos al área. Junto con otros psicólogos se dedicaron a la labor mencionada, basándose en el método de Frases Incompletas de Sacks y Levy. Construyeron una prueba de Frases Incompletas pero con Aplicaciones a la Industria, quedando finalmente una prueba de 68 Frases Incompletas, divididas en 4 áreas y 17 actitudes (Grados, Sánchez 1988). Sin embargo, al término de la construcción del instrumento, los autores mencionaron: "La prueba diseñada en esta investigación se presenta para su experimentación con reactivos evaluados y sin pretensiones de ser en la actualidad una prueba psicológica cien por ciento confiable" ( Grados, Sánchez, 1988 ); además, los autores no presentaban un método de calificación para el instrumento, por lo que su calificación se recomendaba como la misma que es utilizada por el método de Sacks y Levy.

¿ Que pretende medir la prueba de Grados-Sánchez?

Jaime Grados y Elda Sánchez, al terminar su trabajo, lo presentaron como una investigación con dos objetivos principales:

"1. Apuntalar los inicios de una prueba psicológica de Frases Incompletas originada en nuestro medio y específicamente en el área de la Psicología del trabajo, hasta ahora carente de estas técnicas.

2 . Determinar que área y actitudes de las que se propusieron se pueden explorar verdaderamente mediante éste método". (Grados-Sánchez, 1988).

El resultado final de su investigación fue la obtención de una prueba de Frases Incompletas cuya finalidad específica según concluyen es "El estudio de la conducta en relación al escenario de una organización".

A principios de 1992, los estudiantes de la carrera de Psicología en la UNAM: Dionisio Cabello, Lilian Daza y A. Leticia Villavicencio, se interesaron por la prueba de FIGS, concretamente por su calificación, por lo que se dedicaron a elaborar un Manual cuya finalidad es dar mayor objetividad a la calificación de la prueba (Cabello, Daza, Villavicencio, Tesis, UNAM 1992).

En su investigación, se dedicaron a aplicar dicha prueba y con base en las respuestas obtenidas, crearon un Manual de calificación, el cual permite en la actualidad calificar de una manera más rápida y objetiva la prueba de FIGS. Sobre éste método se procedió a la calificación de las pruebas aplicadas, por lo que se utilizó en la presente investigación.

#### 1.4) Antecedentes de la Técnica de Frases Incompletas

El Test de Frases Incompletas es una variación del método de asociación de palabras, método que al parecer se inicia con Payne en 1928 ( Bell 1951,); "El Test consiste en presentar al sujeto frases trucas que deben ser completadas para formar frases íntegras" (Bell, 1951).

"En 1897, Ebbinghaus utilizó Frases Incompletas para medir la inteligencia, la cual definía como "La capacidad para combinar e integrar"; uno de los pioneros de éste método en el campo de la personalidad fue Tendler quien estableció una distinción entre las reacciones del pensamiento y de la responsividad emocional" (Bellak, 1987); por lo que presentó el Test de Frases Incompletas (TFI) como "Un Test para el insight emocional" (Bell, 1951). Sin embargo, los ítemes creados por Tendler, presentaron críticas tanto a nivel teórico como experimental.

Lorge y Thorndike, menciona Bellak, citado por Bell, "Dedicaron considerable esfuerzo y tabulación estadística al problema relativo al valor de las respuestas en el TFI como indicadores de rasgos personales" (Bell, 1951). Realizaron experimentos referentes a la confiabilidad y validez llegando a la siguiente conclusión: "Pensamos que las respuestas verbales en la asociación y en los tests de Frases Incompletas no están relacionadas en gran medida con la conducta real de una persona ..... la persona puede estar sometida a la influencia de hábitos simbólicos y verbales especiales" (Bell, 1951).

Posteriormente Rhode y Shor trabajaron en el TFI. "El primero realizo una investigación propugnando el uso del TFI como instrumento para los psicólogos clínicos y otros profesionales relacionados con problemas juveniles y que necesitan familiarizarse íntimamente con las necesidades, los conflictos internos, las fantasías, sentimientos, actitudes, aspiraciones y dificultades de adaptación de sus pacientes. Rhode sostuvo que el interrogatorio directo tiende a que el individuo éste sobrevigilante y se ponga a la defensiva" (Bellak, 1987).

"La tarea de Rhode consistió en la lista de preguntas construida por Payne y así utilizarla como Técnica proyectiva para estudiar las características de la personalidad en personas jóvenes. De acuerdo a sus criterios realizó un test con 64 ítemes el cual fue validado con 670 alumnos de escuelas secundarias, interpretando las respuestas de acuerdo con 39 categorías de la personalidad basadas en el concepto de la personalidad de Murray" (Bellak, 1987). Shor en su "Test de completamiento de la idea de sí mismo" menciona: "los estímulos son comienzos de frases que supuestamente sugieren contextos, tonos afectivos, cualidades y actitudes y objetos específicos o áreas de atención. El autor acentúa la importancia de adaptar los estímulos a la situación actual y al transfondo cultural de los grupos examinados" del que se concluye "Shor no ofrece ningún sistema formal de puntuación pero recomienda investigar las áreas del rechazo, las pruebas de resistencia y otras formas de evasión, observando los temas recurrentes y las asociaciones atípicas y evaluando el nivel de personalidad proyectado." (Bellak, 1987)

Stein describió un Test de Frases Incompletas el cual se desarrolló originalmente durante la segunda guerra mundial para la selección del personal de la Office of Strategic Services con la finalidad de proporcionar a los entrevistadores datos para que éstos pudiesen dar breves descripciones sobre la personalidad de los candidatos "El test consiste en dos grupos de cincuenta Frases Incompletas cada uno. Los ítemes se seleccionaron con el fin de obtener información sobre por lo menos una de las diez áreas consideradas importantes para la evaluación de la personalidad: familia, pasado, impulsos, estados interiores, metas, catexias, energía, perspectiva temporal, reacción ante los demás y reacciones de los demás hacia el examinado" "En éste test se utilizaron por primera vez dos tipos distintos de ítemes: las preguntas más "proyectivas", en las que se empleó algún nombre propio o el pronombre personal de tercera persona, y preguntas personales con pronombres de primera persona. Los dos tipos están mezclados al azar. En esta forma, los autores del test intentaban disimular su finalidad, hacer que los examinados creyeran que se trataba de una prueba de velocidad" (Bellak, 1987). "Stein señala que la validez de la descripción de la personalidad hecha por el psicólogo sobre la base de las respuestas dadas a éste test depende en alto grado de su experiencia, su insight y su conocimiento de la dinámica de la conducta", "se ofrecen sugerencias para el análisis de las respuestas, tomando en cuenta los siguientes factores: significación, frecuencia y rareza: tiempo de reacción a las

distintas frases y al test en general; borraduras, omisiones y la intensidad del lenguaje utilizado" (Bellak, 1987). Posteriormente, Symonds realizó estudios utilizando éste tipo de test.

"Rotter y Willerman afirman una validez bastante grande para el método de Frases Incompletas como técnica de evaluación. Su Test de Frases Incompletas (TFI) se utilizó para la selección en hospitales de convalecientes de las fuerzas aéreas. Consiste en cuarenta ítemes estructurados con una laxitud casi excesiva: (1) me gusta... (8) el mejor ... (28) a veces... (37) yo .... Las respuestas se clasificaron de acuerdo con tres categorías: respuestas enfermas o conflictuales, respuestas positivas o saludables y respuestas neutrales. Las respuestas conflictuales se computaron de más 1 a más 3, las respuestas neutrales 0 y las respuestas positivas de menos 1 a menos 3. El método muestra la potencialidad como técnica para estudiar actitudes en la que es posible combinar la libertad de respuesta y una puntuación razonablemente objetiva" (Bellak, 1987). Finalmente "Carter combinó una modificación del Emotional Insight Test de Tendler con un psicogalvanómetro, con el fin de investigar ciertos procesos afectivos. Los estímulos se presentaban taquistoscópicamente y las respuestas de los examinados eran orales. Se registraban las palabras exactas utilizadas por el examinado, junto con cambios en la conductividad epidérmica palmar y en el tiempo de reacción requerido para completar la frase oralmente". (Bellak, 1987).

### 1.5) El test de completamiento de Frases de Sacks

El Test de Frases Incompletas de Sacks, test en el que se basa la prueba de Frases Incompletas de Grados Sánchez fue ideado de la siguiente manera; según Bellak relata en su obra: "Joseph M. Sacks y otros psicólogos del New York Veterans Administration Mental Hygiene Service, idearon un Test de completamiento de Frases destinado a obtener material clínico significativo en cuatro áreas representativas de la adaptación. Estas cuatro áreas son: Familia, Sexo, Relaciones Interpersonales y Concepto de sí mismo. Se consideró que los ítems incluidos en estas áreas ofrecen al examinado suficientes oportunidades para expresar sus actitudes de modo tal que un psicólogo clínico pueda deducir las tendencias dominantes de su personalidad. Tal información resulta útil para seleccionar pacientes que se someterán a una terapia, y ofrece al terapeuta indicios significativos en cuanto al contenido y la dinámica de las actitudes y los sentimientos del paciente." (Bellak, 1987).

"A su vez, estas áreas se encuentran divididas en actitudes, conformando el test 60 ítems, de los cuales cuatro representan cada una de las quince actitudes. El test se construyó de la siguiente manera: se pidió a veinte psicólogos clínicos que presentaran tres ítems de completamiento de frases, así se obtuvieron 280 ítems. Varían en cuanto a su número entre catorce y veintiocho ítems por cada categoría. Por ejemplo, se reunieron diecinueve ítems para la actitud con respecto a la madre, veintidós ítems para la actitud hacia el padre, etc., luego se pidió a los veinte psicólogos que seleccionaran en cada categoría los cuatro ítems que consideraban más adecuados para obtener actitudes significativas en esa categoría. Los ítems elegidos con mayor frecuencia se convirtieron en los ítems definitivos del test". (Bellak, 1987).

### 1.5.1 Administración del test

"El Test de Frases Incompletas de Sacks puede administrarse en forma individual o grupal y requiere de veinte a cuarenta minutos. Se pide al examinado que lea las siguientes instrucciones y plantee cualquier duda que pueda tener al respecto. Instrucciones: a continuación se presentan 60 Frases parcialmente completas, lea cada una de ellas y complételas escribiendo lo primero que se le ocurra. Trabaje con la mayor rapidez posible. Si no puede completar un ítem, encierre el número en un círculo y vuelva a el más tarde" (Bellak, 1987).

### 1.5.2 Interpretación y puntaje

"Se ha ideado un protocolo de evaluación para el Test de Frases Incompletas de Sacks que reúne, bajo cada actitud, los cuatros ítemes estímulo y las respuestas del examinado a ellos. Estas cuatro respuestas se consideran conjuntamente y se hace un resumen interpretativo que cristaliza la impresión del clínico con respecto a la actitud del examinado en esta área. Luego se gradúa la perturbación del examinado en esta área, de acuerdo con la siguiente escala:

2. Seramente perturbado. Parece necesitar ayuda terapéutica para manejar los conflictos emocionales en esta área.
1. Levemente perturbado. Tiene conflictos emocionales en esta área pero parece capaz de manejarlos sin ayuda terapéutica.
0. Ningún trastorno significativo observado en esta área.
- x. Se ignora. Pruebas insuficientes.

"El método para graduar cuatro respuestas conjuntamente difiere de los procedimientos empleados por Tendler, Rotter y Willerman y otros autores que

han utilizado la técnica de completamiento de frases. El método tradicional consiste en evaluar las respuestas individuales y llegar a un puntaje final de la adaptación mediante la suma de las evaluaciones individuales. El autor del Test de Frases Incompletas considera que conviene señalar simplemente las áreas de trastorno y determinarlas a través de una constelación de respuestas." (Bellak, 1987).

## **1.6) Diferencias entre Frases Incompletas de Sacks y Levy y Frases Incompletas de Grados Sánchez.**

### **FIS (Frases Incompletas de Sacks)**

- \* Compuesto por 60 Frases Incompletas
- \* Creado con finalidad de exploración de la personalidad en el área clínica
- \* Compuesta por 4 áreas divididas en 15 actitudes o vectores; cada actitud consta de 4 frases:
  - 1) Area de adaptación familiar
  - 2) Area sexual
  - 3) Area de relaciones interpersonales
  - 4) Area de autoconcepto.

### **FIGS (Frases Incompletas de Grados Sánchez)**

- \* Basados en el método de construcción de Sacks y Levy
- \* Creada con fines industriales
- \* Compuesta por 68 Frases Incompletas
- \* Integrada por 4 áreas divididas en 17 actitudes; cada actitud consta de 4 frases:
  - 1) Area 1      responsabilidad
  - 2) Area 2      relaciones interpersonales
  - 3) Area 3      motivaciones
  - 4) Area 4      concepto de sí mismo

La prueba de FIGS esta basada en el método de construcción de Sacks y Levy; fue diseñada para formar parte de una batería psicológica en el área industrial, es decir, en ningún momento se presentó como un instrumento de medida de utilización "aislada" el cual pretende estudiar la conducta del sujeto dentro de una

organización. En la actualidad la prueba se aplica en nuestro país, y es la única prueba de origen nacional que se vende en lugares especializados.

### **Similitudes entre las 2 pruebas:**

Las dos constan de cuatro reactivos para cada actitud y de cuatro áreas, aunque éstas son diferentes entre sí.

### **Objetivo principal del FIGS:**

"De acuerdo con el procedimiento de calificación cuantitativo pueden señalarse cuáles son las áreas de conflicto que manifiesta el examinado, evaluándose no desde el enfoque clínico en busca de patología, sino con el fin de determinar la posibilidad de una integración óptima del examinado a la organización; además de que el psicólogo está en posibilidades de hacer una descripción de la mecánica de la conducta del examinado según las respuestas registradas. "Descripción de la conducta y no su diagnóstico". (Grados Sánchez, 1988).

## **CAPITULO 2**

### **Marco Teórico**

## Capítulo 2

### Marco Teórico

#### 2.1) Concepto de Personalidad

El concepto de personalidad se ha definido por varios autores. Existen cientos de obras tratando de lograr un consenso para uniformar tal definición. Si investigamos sus orígenes, este concepto se remonta a la antigüedad, iniciando con los griegos y los usos que dieron a la palabra persona, la cual era "la denominación de la máscara teatral usada en un comienzo en el drama griego y adoptada alrededor de un siglo antes de Cristo por los actores romanos" (Allport, 1961). Esta definición, aunada a todas las atribuciones posteriores ofrece los siguientes significados: "la apariencia exterior (no el verdadero yo)", "carácter o papel que el actor asume en el drama", "un individuo que posea cualidades personales distintivas", "prestigio y dignidad" (Allport, 1961).

Entre otras interpretaciones encontramos los significados "Teológicos, Filosóficos, Jurídicos, Sociológicos y Psicológicos". Al respecto Allport menciona: "Ya en la época clásica, persona tiene el significado de un conjunto de cualidades personales"; en su obra, después de un análisis del término a través de los años concluye que "La personalidad es la organización dinámica, dentro del individuo, de aquellos sistemas psicofísicos que determinan sus ajustes únicos a su ambiente" (Allport, 1961).

A la fecha, no existe una definición general acerca del concepto de personalidad; son muchos los autores que no sólo han tratado de definirla sino que también algunos han creado toda una teoría acerca de ese constructo. Para hablar de personalidad definitivamente tenemos que hablar de Freud, quien seguramente posee la teoría más amplia al respecto y quien creó entre muchas de sus aportaciones, el término proyección, concepto de interés en la realización de la presente investigación. Después de un breve resumen sobre su teoría se

expondrán las teorías de la personalidad de Murray y Adler. Las tres teorías son expuestas por Bishof, quien resume de manera general los conceptos de cada autor, en "principios" aunque éstos no hayan estructurado su teoría de esa manera específica.

### **2.1.1 Sigmund Freud**

La obra de Sigmund Freud es vasta. Aquí solamente se mencionarán algunos de los conceptos básicos con los cuales define la dinámica de la personalidad.

#### **Principio del Placer**

"Es probable que el primero de los llamados principios sea, en el enfoque de Freud, aquel del hombre como un animal que busca placer. Aquí no se usa el concepto con su connotación hedonista y filosófica: que es un "deber" buscar placer, sino que, más bien, se le usa en la más amplia connotación psicológica de lo que motiva a todo acto es el deseo de placer y, hasta cierto punto, de evitar el dolor". "No es probable que Freud tratara de erigir el placer en un principio que excusara todo apetito desbocado y toda grosera inmoralidad; pues, de todas las críticas dirigidas contra Freud, la de inmoral es totalmente falsa, Freud era una persona sumamente moral, para quien cualquier uso del sexo ajeno a la procreación, resultaba casi un acto de perversidad. Consonante con éste deseo de tener una vida tan placentera como sea posible, es el tema base de que el hombre debe, en consecuencia, tratar de evitar las experiencias dolorosas. De enfrentarse a éstas, debe reducir el dolor; de no lograrlo, evitará en lo posible enfrentar a ellas otra vez" (Bischof, 1973).

## Principio de la Realidad

"El hombre no sólo busca placer, sino que se ve atado por límites reales, que le aconsejan cuando posponer un placer inmediato en favor de un placer futuro más importante. En éste caso, sigue buscando placer, pero también es realista y crea un orden jerárquico de placeres, y los placeres futuros que considere más importantes tienen prioridad sobre los placeres actuales que juzgue menos importantes." (Bischof, 1973).

## El Ello

"Es fundamental para todo ser humano viviente ese sistema de energía llamado por Freud Ello, que surge con el ser en su nacimiento y con el permanece por el resto de su vida. El Ello sólo conoce el Principio del placer y no se interesa por nada más. Es esa materia cruda, salvaje, indisciplinada, hedónica y fundamental que da energía al hombre durante toda su vida. No conoce leyes, no obedece reglas y sólo tiene en cuenta sus propios apetitos. Da al hombre voluntad para seguir adelante y pone en movimiento todos los otros sistemas de energía que pudieran imponérsele". "A pesar de su proclividad a tomar cualquier dirección que se le antoje, el ello debe adaptarse a otros sistemas; esa adaptación hace necesario un principio de polaridad y otro de reducción de tensión. No obstante, constituye el motor o la planta de energía, de la existencia del hombre. Aunque íntimamente relacionado con los sistemas orgánicos, de los que toma su energía, el ello es un "verdadero sistema físico" que no tiene un lugar físico determinado en el cuerpo, como lo tienen el corazón, el cerebro u otros órganos. Entonces, ¿en dónde se encuentra? Probablemente en el mismo lugar en donde existe el sentido del amor, o el sentimiento hacia Dios, o los rasgos de valor o cobardía. Nunca puede percibirse al ello en su estado original. Es posible que sea más fácil captarlo en los niños pequeños o en la conducta de individuos psicóticos" (Bischof, 1973).

## **El Yo**

"El Yo sigue el principio de la realidad. Es el gerente con poder de veto sobre todo lo que el Ello intente hacer para dar energía en el logro de sus deseos. El Yo no hace juicios de valor ético. Es una ramificación del Ello y nunca se independiza de él. El Yo es la parte organizada del Ello, y simplemente busca medios para que éste logre su propósito sin destruirse. Así como puede considerarse al Ello parte orgánica de la personalidad, el Yo se transforma en su parte psicológica. El Yo disfruta de todas las satisfacciones que le permite gozar al Ello, pero aplica la inteligencia para controlar, elegir y decidir qué apetitos satisfacer y el modo de satisfacerlos. Cuanto más le pueda permitir al Ello, sin salirse de los límites de la realidad, más feliz será la vida." (Bischof, 1973).

## **El Superyo**

"El Superyo constituye el brazo ético moral de la personalidad. Es idealista, no realista, más que el placer, busca la perfección. Decide si una actividad es buena o mala de acuerdo con los estándares de la sociedad que ha aceptado. No da valor a las leyes sociales, a menos que las haya aceptado e interiorizado. Ello, Yo y Superyo están intrínsecamente entrelazados en todo lo que el hombre hace. Cada uno de ellos posee su propia función, pero jamás pueden existir por sí mismos, por estar inevitablemente implicados con los otros componentes. Sólo en un neonato sin desarrollar o durante un episodio psicótico se descubre que uno de los elementos funciona mal, generalmente la estructura Yo-Superyo" (Bischof, 1973).

## **La Libido**

"Libido es una parte de la estructura del Ello que busca gratificarse con actividades puramente sexuales. Como los apetitos sexuales prevalecen en un sentido orgánico igual que otros apetitos aunque no tan vigorosamente como la

pulsión de comer, son obviamente un factor de la constitución física de todas las personas. Freud fue probablemente el primero en subrayar éste fenómeno. Freud afirmaba que, por haber el hombre amortajado los aspectos sexuales de la vida por medio de innumerables tabúes, lo único que había conseguido era intensificarlos." (Bischof, 1973).

## **Estados de consciencia**

### **Consciente**

"El Consciente es aquella parte mental del hombre de la que éste está por completo enterado. Estar consciente permite saber en dónde se está, qué sucede alrededor, quién se es, como hacer lo que en un momento dado se está haciendo. Cuando algo ocurre, nos damos cuenta de ello y podemos dirigirle la atención; nuestros sentidos nos transmiten cosas y podemos interpretar adecuadamente sus impulsos aferentes y responder eferentemente a una demanda hecha mediante ellos. En resumen, se está vivo en el sentido más agudo del ser. Para Freud, consciencia significa estar, vital y mentalmente, vivos y alertas." (Bischof 1973).

### **Preconsciente**

"El Preconsciente es aquella vaga línea en donde la memoria busca ciegamente, por ejemplo, un fragmento de conocimientos adquiridos en el pasado pero que no se encuentran inmediatamente listos para ser usados. Es posible aún obtener del Preconsciente casi sin esfuerzo, datos, información, hechos, sentimientos, estados emocionales que se hallen en el inconsciente, siempre y cuando la tensión no sea excesiva. El Preconsciente es más una membrana que un depósito. En realidad almacena poco pero impide que el inconsciente interfiera con el trabajo que debe hacer el consciente para mantenernos alerta y pendientes de las actividades diarias. Todo contenido mental que pase del inconsciente al consciente deberá atravesar el Preconsciente. (Bischof, 1973).

## Inconsciente

"Dice Freud que en algún lugar de la vida mental del hombre debe existir un estado que explique cosas que la mente no puede captar en determinado momento pero que ya ha experimentado en forma pretérita. Ha de existir un almacén en el que se conserve todo lo que la mente del hombre haya vivido. También debe existir una zona en que la mente sea libre de jugar a gusto en el sentido que lo pide el principio del placer sin verse obligada a obedecer las reglas del Yo, Superyo. Debe existir algún lugar de diversión mental que no está sometido a regla alguna. Tal zona se encuentra en el inconsciente, o en otras palabras, el inconsciente es el almacén mental del pasado del hombre y su campo de recreo en el presente. Le hayan gustado o no, todas sus experiencias pasadas quedan depositadas en la mente, puede ejercer muchos tipos de censura sobre el contenido del Yo mental inconsciente con ayuda del preconscious, pero tal censura es un proceso continuo que nunca cesa. Cuando el censor se relaja, durante el sueño o en momentos de tensión, el contenido del inconsciente puede surgir a través del preconscious y causar un dolor emocional, si el contenido reprimido está motivado por el principio del placer." (Bischof, 1973).

### **Mecanismos de defensa del Yo**

"El Yo es un componente central de la personalidad. El hombre desea seguir siendo feliz, aunque comprenda que ciertas realidades de la vida pueden posponer tal felicidad. Para poder enfrentarse a las vicisitudes de la vida diaria, que no tienen en cuenta a su Yo, el hombre debe defender su dicho Yo en contra del mundo externo; en algunos casos hasta en contra de sí mismo. Esta defensa se vuelve mecánica, dada la proclividad a la compulsión de repetición. Una característica principal de un mecanismo de defensa del Yo es que no entra en el estado consciente del razonamiento, sino que funciona en el inconsciente. De aquí que la personalidad ignora que está defendiendo su Yo. Fue en el pasado cuando aprendió esa técnica defensiva. Ahora, la personalidad utiliza esa técnica aunque en ocasiones no resuelva el problema de ayudar al Yo. Otra característica principal de un mecanismo de defensa del Yo, es que puede distorsionar la realidad, incluso negarla" ( Bischof, 1973 ).

“Los principales mecanismos de defensa del Yo son: la Represión, la Regresión, la Reacción formativa, la Proyección y la Fijación”. (Bischof, 1973).

En este último párrafo, el autor menciona “La Reacción formativa” como un mecanismo de defensa, tal vez debido a la traducción del término, se expresa en esta forma, sin embargo, su mejor traducción es Formación reactiva.

De los mecanismos de defensa mencionados, sólo hablaremos del mecanismo de defensa llamado proyección, por ser uno de los términos a utilizar en la presente investigación.

### Proyección

“La literatura psicológica ha prestado mucha atención a la palabra proyección. Gran parte de esta atención la provocó Freud al presentarla como un mecanismo de defensa del Yo”.

“Proyectarse significa proteger al Yo propio de sentimientos de culpa, achacando éstos a otro individuo y culpándolo inconscientemente de las faltas propias. Los pensamientos que provocan ansiedad se proyectan en otra persona, con lo que se vuelve innecesario defender los pensamientos propios” (Bischof, 1973).

La teoría Freudiana es muy amplia. Existen cientos de obras que tratan sobre Sigmund Freud. Bischof, muestra un trabajo sumamente sintetizador del creador del Psicoanálisis, y por lo tanto el presente trabajo menciona únicamente algunos de los conceptos base de la teoría de Freud.

Para concluir esta parte, transcribimos unas líneas que son una muestra de la conceptualización de la personalidad vista por Freud.

"Para Freud, "el niño es el padre del hombre". Así como un albañil va construyendo lentamente un muro, la estructura queda fijada con relación a los ladrillos de la primera hilera y los ladrillos usados originalmente para la construcción. Ya están decididos la forma del muro, su grosor y todas sus demás características. El cambiarles de modo apreciable implica destruir la estructura (la personalidad) por consiguiente, la personalidad queda determinada según progresa. La base es inmutable y, lo que es más, limita y restringe lo que pueda construirse sobre ella. Si el cimiento del muro es débil, ha sido mal construido, o es irregular, los ladrillos que sobre él se coloquen únicamente recibirán apoyo en proporción con la fuerza de la estructura que los sustenta. De igual manera, el niño es padre, guía, director, influencia principal del hombre que surge en la vida adulta. Esto no significa que sea imposible cambiar el muro según va subiendo. Siempre lo están cambiando nuevos tipos de ladrillo, ligeras alteraciones del diseño, embellecimientos adicionales que se hacen al diseño original; pero nunca puede excederse el límite de carga permitido por la estructura fundamental. Cuando tal exceso se presenta y desde luego que puede presentarse y se presenta, la estructura se derrumba (resulta una personalidad psicótica) o en el caso de una estructura débil o movediza, (una personalidad neurótica). Por lo común, gran parte de las personas cambian según crecen. Pero al captarse el peligro de un derrumbe total o la incomodidad de una estructura temblorosa, se constriñe el apartarse demasiado de lo que la subestructura toleraría" (Bischof, 1973)

### 2.1.2 Alfred Adler

Alfred Adler fue discípulo de Freud. "Desde que comenzó a formular teorías sobre la conducta humana y hasta su muerte en 1937, sus ideas manifestaron una continua evolución, que ha resultado interesante y, en muchos casos, lógica " "Adler llegó a la conclusión de que la verdadera motivación del hombre era su afán de ser superior. En la misma vena, Adler dejó de considerar al hombre un animal libidinoso impulsado por las oportunidades de expresar sus deseos libidinosos, para caer casi en la posición opuesta: el hombre como animal socialmente responsable. Adler creía que el hombre estaba imbuido desde su nacimiento de conciencia social y necesidades que sólo despertarían ante sus responsabilidades para con otros hombres y su bienestar, así como con su propia felicidad personal." (Bischof, 1973).

### **Principio de Inferioridad**

Según Adler "El hombre viene al mundo sintiéndose incompleto e insatisfecho, trayendo un hondo sentimiento de inferioridad. Todo lo que el recién nacido encuentra frente a sí es mejor, más grande y más idóneo que él. Para el neonato, tal estado de cosas apenas tiene importancia en su lucha por existir. Sin embargo, al ir creciendo, el sistema perceptivo lo hace captar su situación social inferior." "El hombre está gobernado esencialmente por sus sentimientos de inferioridad, que lo hace progresar en la vida, hasta lograr cosas nuevas y más valiosas, motivado por el deseo de sobreponerse a su debilidad fundamental. Inferioridad de órgano significa que el hombre ha nacido con un órgano fundamentalmente inferior en su cuerpo. El que sea más débil que otras partes del cuerpo sirve de recurso compensador para vencer obstáculos. Mayor importancia tiene el papel del órgano más débil como racionalizador de fracasos, cuando no se logra realizar una tarea difícil o molesta". (Bischof, 1973).

### **Principio de Superioridad**

"El hombre desea, sencillamente, ser superior y su deseo de superioridad surge de sentirse inadecuado o inferior. Agregándole el nuevo concepto de superioridad, Adler siguió creyendo que el deseo de ser superior es una propiedad universal y eterna de la personalidad." "Es conveniente observar que superioridad no significa poder sobre otros hombres; tampoco quiere decir que un ser humano esté necesariamente más dotado que otro (aunque Adler admitió de inmediato y defendió firmemente la individualidad de las personas), sino que cada ser humano lucha por ser superior dentro de sí mismo y no forzosamente con otros hombres. Para los Adlerianos, superioridad significa "Superioridad sobre el Yo". Luchar por superarse es el móvil primordial de la vida humana, es decir, la dinámica que describe por qué hace lo que hace." (Bischof, 1973).

### **Principio del Estilo de vida**

"Para que el hombre logre superarse apoyándose en sus sentimientos de inferioridad, es preciso que guíe su vida de cierto modo prescrito. Llamó Adler a esto estilo de vida. El estilo de vida que cada ser humano busca es una combinación de dos cosas: su dirección interior de conducta, autoimpulsada y autodictada, y las fuerzas del ambiente que ayudan, interfieren o vuelven a conformar la dirección que el Yo interior desee tomar. El Yo interno es la parte más importante de éste sistema bidireccional. Un acontecimiento único puede producir una reacción por completo diferente dentro de los Yoes internos de dos individuos. El rasgo principal es que el Yo causa principalmente la conducta en su interior mismo, pero siempre en contraposición con el ambiente." "Según Adler, el hombre tiene la suficiente voluntad, aunque no siempre totalmente libre, para disponer su vida como mejor le acomode. El estilo de vida de cada ser humano es único." "En resumen, el hombre crea su estilo de vida basado en las condiciones físicas, psicológicas y sociales en que se desarrolla." (Bischof, 1973).

### **Principio del Yo creador**

"El hombre es algo más que el producto de su ambiente. El hombre es algo más que un animal por completo predispuesto, opreso por su pasado instintivo y heredado. El hombre es un interprete de la vida. Con ella, Adler afirmaba: el animal humano crea una estructura propia sobre el cimiento del pasado que hereda, interpreta las impresiones recibidas durante su vida en marcha, busca nuevas experiencias para satisfacer sus deseos de superioridad y reúne todo ello para crear un Yo diferente a cualquier otro, el cual es a la vez capaz de describir su peculiar estilo de vida. El Yo creador es un paso que va más allá del estilo de vida, pues éste resulta reactivo y mecánico. Pero el Yo creador es algo más. Es original, inventivo y crea algo hasta entonces inexistente: una nueva personalidad, crea un Yo." (Bischof, 1973)

### **Principio del Yo consciente**

"Adler nunca comentó su creencia en el hombre como animal consciente y atento, pero toda su obra refleja que sí poseía tal convicción. Sabía que el hombre era consciente de todo lo que realiza, a la vez que es capaz de autoexaminarse, de deducir por qué ha actuado de ciertos modos. La conciencia es el núcleo de la personalidad." "Dado su tipo de cerebro, el animal humano sólo puede efectuar a la vez ciertos procesos mentales. Lo que no se encuentre en un momento dado en la consciencia, puede llegar a estarlo a voluntad del hombre. La memoria es un mecanismo de la mente y, como todos los procesos puede en ocasiones no funcionar con eficiencia. La ineficiencia mental o el olvido es un producto de la falta de bienestar orgánico, apareada a un mal entrenamiento, o a la falta de éste, de las funciones nemónicas del cerebro. Influyen también las diferencias individuales. En consecuencia, si las funciones mentales son eficientes, el hombre puede atraer a la conciencia lo que aún no está en ella. Adler no aceptaba el preconsciente ni el inconsciente Freudianos. Como psicólogo social, Adler los consideraba afines al misticismo." "Creía que el hombre sabía con entera consciencia todo lo que estaba haciendo, hacia a dónde iba y que tenía la capacidad de planear y dirigir su propia conducta hacia metas consistentemente elegidas".(Bischof, 1973). Éste último párrafo muestra la oposición a la teoría Freudiana, a la cual Bischof en su obra explica la separación definitiva profesional entre estos dos grandes de la psicología: Freud y Adler.

### **Principio de las metas fantasiosas**

"Aunque el pasado tenía mucha importancia para Adler, pues de aquel surgen el estilo de vida del hombre y su Yo creador, sólo el futuro determina lo que el hombre hará en un momento determinado con su Yo creador. El pasado prepara el escenario, determinando así las acciones de los actores; pero es el futuro la causa determinante de las acciones de éstos últimos. El pasado es el prólogo; el futuro es la escena. Adler dice: "Sólo la meta final explica la conducta del hombre", "La meta puede ser también puramente imaginada cuando consiste en un ideal por el cual luchar; es entonces, ajena a la realidad y el Yo creador que lucha por ser superior no podrá alcanzarla. Se hallan ejemplos de ello en frases como

"Un marido perfecto" y "Di siempre la verdad". Dignas, como son estas frases, el individuo hallará imposible lograrlas como metas fantasiosas de la vida. Las metas fantasiosas son inseparables del estilo de vida y del Yo creador. El hombre busca la superioridad mediante uno y otro debido a sus sentimientos de inferioridad y siempre impulsado y atraído por las metas imaginadas."

"Basado en su Yo creador, el hombre elabora sus propias metas imaginadas mediante su capacidad natural y sus experiencias propias. La personalidad está siempre enterada de su meta fantasiosa y continuamente interpretará los sucesos diarios de la vida dentro de la perspectiva que le proporciona esa meta ficticia." (Bischof, 1973).

### **Principio del interés social**

"Alfred Adler amplió en 1929 su teoría, para afirmar que el hombre está también interesado socialmente. Dijo que el hombre nace interesado en otros seres sociales y que tal interés es universal. Como instinto, el interés necesita un contacto que lo ponga en acción. Adler afirmaba que tal contacto con otros seres humanos es una condición automática. El hombre ha de ser criado por el hombre, de la misma manera que ha nacido del hombre. Para empezar, el ser humano está predispuesto a interesarse en criaturas humanas parecidas a él. Su interés se enfoca al ambiente social que lo rodea. Pero aquél no es todavía el interés social que posteriormente habrá de desarrollarse en él." "Haber sido criado por animales socializados hace del niño un animal socializado". "El proceso de socialización exige mucho tiempo y esfuerzo continuos. Esperar turno en la resbaladilla, ayudar a la madre en su quehacer, recibir alabanzas aún por los esfuerzos torpes, compartir con los hermanos la comida y las comodidades de un hogar común, todo influye sobre la inclinación natural del niño a ir de sus sentimientos naturales de inferioridad a mayores grados de superioridad. Las cualidades agresivas que despliega la superioridad quedan socializadas mediante los esfuerzos del ambiente circundante." (Bischof, 1973).

En resumen, esta es la teoría de la personalidad de Adler basada en siete principios que considera Bischof en su obra de los cuales concluye: "Cada principio está entrelazado con los otros y todos funcionan dentro de la dinámica de la personalidad" (Bischof, 1973).

### **2.1.3 Henry H. Murray**

Los rasgos sobresalientes de la obra de Henry H. Murray, Bischof en su obra los llama principios y así ofrece un panorama general.

"Su teoría es por completo sintetizadora. Incluye al inconsciente, acentúa lo fisiológico y hace gran hincapié en dar nombres a los fenómenos. Por otra parte, no ignora los aspectos sociológicos del hombre y cubre la gama total de la conducta humana. Su teoría está, en fin, en continuo desenvolvimiento." (Bischof, 1973).

#### **Principio de Regulación.**

"Sin cerebro no hay personalidad" dicha idea se encuentra en todos sus criterios, desde los más antiguos hasta los actuales. Murray está, ante todo hablando de la función fundamental del proceso fisiológico, que gobierna y prescribe lo que la personalidad puede hacer; pero en esta sección se interpretará el concepto de modo que incluya al cerebro como administrador de todo lo hecho por la personalidad. De éste modo, el cerebro y sólo el cerebro, confiere unidad a la conducta del hombre. Dicho cerebro es una entidad orgánica, pero que ha de considerarse como algo más que un mero proceso fisiológico. En virtud de sus funciones complejas y de adaptación, es también el lugar de la personalidad" "Es necesario subrayar que calidad cerebral no es concomitante de la inteligencia, si ésta se mide recurriendo a las pruebas de inteligencia. Se hace mención al enfoque de aptitud: que el cerebro de mayor habilidad en muchas áreas es un cerebro probablemente unido a una personalidad eficiente." "Será mayor la personalidad cuando el cerebro maneje de un modo más amplio, fuerte, penetrante

y adaptable los problemas que surgen en todos los aspectos de la vida." "Para Murray, cualquier proceso conductual en acción debe tener, en el cerebro, una excitación nerviosa en acción, que posea dimensiones jerárquicas. Es el cerebro el que "reglamenta" las necesidades y exigencias del momento. El cerebro determina la jerarquía de las acciones alternativas". (Bischof, 1973).

### **Principio de Motivación**

"Acaso el rasgo más importante de la teoría de Murray sea su penetrante interés por la motivación y sus efectos sobre la conducta humana, así como la elaboración que hizo de aquélla. Murray es, ante todo, un psicólogo de la motivación. Es decir, un psicólogo que estudia la dirección que toman los esfuerzos humanos en los dominios mental, físico o verbal" "Dentro del concepto motivación se verán cinco componentes del sistema de Murray: 1) Reducción de tensión, 2) Necesidades, 3) Presión, 4) Valor de vector 5) Tema." (Bischof, 1973).

#### **1) Reducción de Tensión**

"Como muchos otros teóricos, Murray no cree que el hombre viva sin tensiones: tanto biológica como psicológicamente, Murray halla lugar para la reducción de tensión. La homeostásis (mantener el equilibrio entre estados corporales) es un verdadero fenómeno biológico y Murray la usa en su teoría para explicar su primera posición con respecto a la reducción de tensión. Como forma de vivir, el hombre desea evitar el dolor y obtener placer, por consiguiente, desea resolver el hambre, la desunión orgánica y cualquier otra condición biológica de desequilibrio, para poder volver a un estado sin tensiones o sin dolor. Por ello, si tiene hambre, come y disipa el sentimiento de incomodidad producido por aquélla." "El hombre necesita un impulso positivo hacia la excitación, hacia el movimiento, aunque no den lugar a éxito o progreso hacia el goce de vivir, hacia el apetito, hacia estar con otros hombres. Los sistemas de necesidad constructivos producen avance en todo el escenario vital, mientras que los sistemas de necesidad conservadores fomentan el status quo de la existencia." (Bischof, 1973).

## 2) Necesidad

"Mediante el detallado escrutinio de un pequeño número de sujetos y mediante el estudio intensivo de sus necesidades, Murray ha elaborado una taxonomía un tanto complicada de las necesidades. Gran parte de su teoría de la necesidad surgió muy al principio de sus trabajos al respecto." "Las necesidades aparecen en seguida. Originalmente Murray no dio prioridad a una necesidad sobre otra, según las emplea el hombre." (Bischof, 1973). Estas necesidades son las siguientes:

1. Sacrificio
2. Logro
3. Afiliación
4. Agresión
5. Autonomía
6. Superación
7. Defensa
8. Deferencia
9. Dominio
10. Exhibición
11. Evitación del daño
12. Infraevitación
13. Alimentación
14. Orden
15. Juego
16. Desprecio
17. Percepción
18. Sexo
19. Protección
20. Comprensión

"Esas necesidades motivan al hombre, quien las usa de acuerdo a ciertos métodos (prepotencia, fusión, interdependencia, conflicto, etc.:' (Bischof, 1973).

### 3) Presión

"Aún dentro del concepto de los principios de la motivación, se halla el término corolario de presión, que Murray aplicó a los factores externos de la vida humana. El término presión con el que se hace referencia a un objeto o una persona, significa aquel atributo que impide a la persona satisfacer sus necesidades o que le ayudan a lograrlo. La presión hacia una u otra forma de acción. Potencia de presión es :lo que puede hacerse... al sujeto o por el sujeto". "La presión procede del ambiente, mientras que la necesidad surge de la persona" (Bischof, 1973).

### 4) Vector - Valor

"La palabra vector tiene hace tiempo status psicológico, especialmente en la obra de Lewin. Murray usa el término para aludir a una fuerza que va en dirección definida. Dicha fuerza puede ser vigorosa o débil. Las otras variables que presionan sobre la fuerza vectora prescriben su dirección. Aunque acaso sea en estadística donde más se use el término, Murray y otros lo han adoptado para indicar una carga emocional dirigida hacia algún objeto dado. Valor tiene su significado común: "Valía, precio o poder inherente a un artículo", precio que el hombre determina. Es decir, el artículo tiene valor, pero no declara por sí cual es éste: el hombre decide el precio". (Bischof, 1973).

### 5) Tema

"Se refiere a la totalidad de la secuencia que va desde la presión hasta la necesidad. Puede ser una sencilla relación uno a uno: una presión única que lleva a una necesidad única. Sin embargo, Murray halla que el tema, argumento o secuencia de presiones y necesidades es generalmente plural. Así, los temas pueden presentarse con un orden en serie. Uno puede producir al otro, que a su vez producirá otro más y todos de naturaleza compleja. Tema es el método de Murray para manejar más de una relación de presión-necesidad. Pero no tan

directamente como lo intentó antes con el método valor-vector, que el considera más definitivo para ordenar la conducta de modo dinámico y descriptivo." (Bischof, 1973).

### **Principio Longitudinal**

"Aunque breve, éste es también uno de los componentes primarios de la teoría Murrayana de la personalidad. En su muy usada cita "La historia de la personalidad es la personalidad" se tiene la idea clave del principio longitudinal. Como muchos otros psicoanalistas, Murray cree que "El niño es padre del hombre" aunque quizá no en la inflexible interpretación que muchos neofreudianos han dado a esa afirmación. Al igual que muchos otros teóricos de la personalidad, Murray considera que lo hecho por el hombre es recurrente y que gran parte de sus patrones de conducta son perdurables. El hombre funciona mediante hábitos que se han formado a lo largo de la vida. En otras palabras: la vida del hombre consiste en una serie de acontecimientos que se suceden día tras día." "Murray cree que el mejor estudio empezaría con el nacimiento e incluiría todas las experiencias del individuo, hasta el momento en que dicho estudio se hubiera iniciado." (Bischof, 1973).

### **Principio de los Procesos fisiológicos**

"Muy enclavada en el esquema teórico total de Murray está su fidelidad a la idea de que el hombre es un animal controlado y motivado por necesidades animales. Ello no significa que el hombre sea grosero, rudo o toseco en su conducta, sino que es, ante todo, un organismo de funcionamiento biológico. Su estructura de necesidad se basa ante todo en sus apetitos fisiológicos. Tras satisfacerse éstos, se vuelve algo más que un organismo existente: se transforma en una criatura social". (Bischof, 1973).

## Principio Abstracto

"Dentro del sistema de Murray, son igualmente importantes los factores fisiológicos y el inconsciente en funcionamiento. La personalidad es de naturaleza abstracta, en igual grado que es de naturaleza orgánica observable. Murray aceptó el mecanismo de defensa de la represión y de la formación reactiva en 1938, poco antes de que estuviera de moda entre los psicólogos ortodoxos aceptar las teorías psicoanalíticas de la personalidad de Freud." "En términos generales, se descubren dos zonas de aceptación en el uso que Murray hace de la teoría psicoanalítica: los niveles inconsciente, preconsciente, así como consciente y una muy elaborada aceptación de la estructura de la personalidad ello - yo - superyo." (Bischof, 1973). "Al ampliar la naturaleza abstracta del hombre, Murray recurre a los conceptos Freudianos del Ello, Yo y Superyo pero depurándolos. Empieza por apartarse del Ello Freudiano al conferir a éste capacidad para el bien y para el mal.

Al irse desarrollando, el niño acepta igualmente la motivación del Ello, en la misma forma en que la aceptan sus padres y la sociedad." "Murray sostiene que el contenido del Ello es distinto en cada ser humano. Una persona tiene un Ello mayor que otra; por consiguiente, sus problemas y sus fuerzas para la acción son mayores. Esto determina, en parte, la forma en que el individuo ajusta la vida al grado del ello que lo motive y que, por lo mismo, debe aprender a controlar. Entonces, cuanto menor sea el Ello, menor será su poder de control sobre la persona. Cuanto mayor sea la fuerza del Ello, más logrará la persona, siempre y cuando sea capaz de canalizar la fuerza del Ello hacia metas aceptables. También considera que el Yo es algo más que una fuerza policiaca cuya única ocupación es controlar, a perpetuidad, los impulsos del Ello. Según Murray, el yo puede encontrar, y encuentra, regocijo en lograr metas aprobadas por el Yo y por la sociedad cuando organiza, prueba y busca oportunidades para el Ello. En vez de conlinar al Yo dentro de un papel de constante moderación, Murray prefiere suponerlo un administrador sabio y a menudo benévolo." "Apoyado en la fuerza del Ello, el Yo le proporciona a éste tanto placer como el que le reprime. "A más del concepto común de Superyo, como sistema consciente impuesto al niño por los padres y otras figuras autoritarias, Murray cree que son igualmente efectivas para crear en el niño la estructura Superyo o las figuras simbólicas surgidas de la literatura, así como otras formas de contacto no humano. Más aún, los amigos y conocidos pueden ayudarlo, y lo ayudan, a crear el superyo. Paralelo al Superyo

está el ideal del Yo, un recurso de Murray para dar una meta al Superyo. El Superyo no sólo trata de ajustarse a la sociedad día tras día, sino que lucha también por metas a largo plazo. De éste modo el hombre alcanza "su futuro mejor". (Bischof 1973).

### **Principio de Singularidad**

"Brevemente expuesto, éste principio afirma que cada ser humano es distinto a todos los otros individuos que hayan habido o que puedan llegar a haber." "Murray prefiere trabajar intensivamente con grupos pequeños, que le permitan descubrir con mayor facilidad la naturaleza compleja y distinta de cada sujeto de estudio." (Bischof, 1973).

### **Principio de la Concepción del papel**

"El último de los principios atribuibles a Murray (aunque ciertamente podrían presentarse otros secundarios), es la necesidad del hombre por asumir un papel en la sociedad. Esta necesidad de lograr status y definición en la sociedad en que vive es componente necesario de la existencia humana. Más aún, el hombre necesita poder definir todos los puestos que se ve ocupando y, en cierto sentido, ser capaz de aceptar gran parte de ellos según los defina la sociedad." (Bischof, 1973).

## 2.2) Definición de Medición

El significado del concepto de medición ha sido definido por varios autores. Morales la define como "El procedimiento mediante el cual asignamos números (calificaciones, medidas) a las propiedades, atributos o características de los objetos (o de unidades experimentales), estableciendo las reglas específicas sobre las que se fundamentan tales asignaciones" (Morales, 1985). Para Nunally, la medición consiste en: "Reglas para asignar números a los objetos, con el propósito de representar cantidades de atributos" (Nunally, 1987). El presente trabajo se basó en la siguiente definición propuesta por Stevens: "La medición es la asignación de valores numéricos a objetos o eventos de acuerdo con reglas" (Stevens, 1951).

Sin embargo, en éste punto nos detendremos un momento a analizar dos situaciones referentes a las pruebas psicológicas y su medición:

1. La diferencia entre pruebas psicométricas y pruebas proyectivas.
2. La dificultad de medir la personalidad.

De la primera, podemos recordar lo siguiente; según plantea Pichot en su obra "Los tests de personalidad comprenden todas aquellas pruebas que explican los aspectos no intelectuales (en el sentido amplio) de la personalidad, es decir, sus aspectos conativos o volicionales. Su fin es revelar la personalidad total del examinado, o ciertos aspectos de la personalidad situados en su contexto global; además el estímulo que emplean puede dar lugar a una cantidad de respuestas tan grande como sean posible. En resumen, pueden clasificarse en los tests proyectivos todas las pruebas para las cuales el número de respuestas posibles no queda limitado por las condiciones mismas de la prueba. La dificultad de puntuación y de interpretación de las respuestas reside en la multiplicidad misma de las respuestas posibles" (Pichot, 1989).

En su obra, Pichot también menciona que son pruebas con tendencia a explorar aspectos no cognitivos de la personalidad como ya se mencionó; además en este tipo de pruebas los estímulos están débilmente estructurados; por último los test proyectivos, se apoyan en gran medida en conceptos del área psicoanalítica.

Además, en los tests psicométricos se compara al sujeto respecto a otros (normas) mientras que en los de personalidad concretamente los proyectivos, se evalúa al sujeto respecto a si mismo.

Otras diferencias relevantes son:

“Desde un punto de vista científico, o más exactamente desde la concepción de la ciencia que caracteriza a las ciencias de la naturaleza, la superioridad de los tests psicométricos como instrumentos de medida es evidente. Sus resultados son auténticas medidas, aunque no directas, sino estadísticas, que se ordenan en una escala y se expresan numéricamente. Como las medidas físicas, los tests tienen una pretensión de objetividad” (Pichot, 1989).

La objetividad del test psicométrico se revela todavía en otro aspecto: su relativa independencia respecto a la persona que lo aplica y evalúa. La valoración de los resultados de un test y con ello la calificación del sujeto examinado se hace en forma automática por comparación con unas normas (escalas de puntuación) y en rigor podría encargarse a una máquina. Del mismo modo, la relación entre el examinador y el examinando en la administración del test y, al menos, en teoría, no influye en los resultados. Lo mismo puede repetirse para todas las circunstancias de la situación de examen que están completamente y pueden por tanto repetirse indefinidamente sin introducir diferencias en los resultados.

“Esta falta de objetividad en la interpretación se añade a la falta de objetividad en la aplicación. La situación en que se encuentra el sujeto al someterse a la prueba y su actitud ante el examinador influyen fuertemente sobre los resultados de cualquier test proyectivo. Para su correcta aplicación no basta con procurar unas condiciones homogéneas y normalizadas, es necesario provocar en el sujeto una actitud positiva de confianza y colaboración”. (Anderson y Anderson, 1976).

Finalmente podemos concluir citando al mismo Anderson "El punto más importante de la comparación que estamos haciendo se refiere a la interpretación de los resultados en ambos tipos de tests. Los tests proyectivos como es sabido, dejan un amplio marco a la interpretación personal. El peligro por tanto de caer en la elucubración incontrolada es evidente y frecuentísimo. Los tests psicométricos en cambio obligan a una formulación exacta y numérica de sus resultados, formulación en la que el margen de interpretación personal es mínimo".

De la dificultad de medir la personalidad, segunda situación a la que nos referíamos, podemos mencionar que no existe un acuerdo en los procedimientos para evaluar, por ejemplo "fuerza del ego", "narcisismo", etc.; además, no estamos "midiendo" al sujeto, sino sus atributos o rasgos y por último no debemos olvidar que las diferencias individuales dificultan criterios de calificación generales para una estructura única e individual como es la personalidad.

### 2.2.1 Características de un buen instrumento de medición Psicológica.

Las pruebas psicológicas o tests mentales deben reunir ciertos requisitos como instrumentos de medida. En general, deben cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Objetividad. Que denota el grado en que los errores personales han sido evitados.
- 2) Confiabilidad que indica la libertad relativa de error variable.
- 3) Validez que indica el grado en que la prueba mide aquellos fenómenos para los cuales ha sido construida; por tanto, no está influida por el error constante.

- 4) **Estandarización** que permite determinar el grado de errores de interpretación que han sido controlados a fin de evitar caer en ellos.

(Morales, 1987).

Nota: la definición de Validez es fiel a la obra de Ma. Luisa Morales; sin embargo, el párrafo que indica "no está influida por el error constante" debería omitirse el "no", para que la definición sea correcta.  
El error se debe, definitivamente, a un error de impresión en la edición.

## 2.3) Confiabilidad

### 2.3.1 Definición

La Confiabilidad, criterio de interés para el presente estudio, ha sido definida por varios autores; Pichot, la define como "La cualidad que hace que una misma prueba aplicada dos veces seguidas al mismo sujeto, proporcione idénticos resultados" (Pichot, 1989). Magnusson establece la confiabilidad como "El grado de exactitud de un instrumento", "La correlación entre un test dado y un test paralelo" y también como "La proporción entre la varianza verdadera y la varianza total." (Magnusson, 1987). Finalmente, Anastasi menciona que "La Fiabilidad de un test se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por los mismos individuos cuando son examinados por el mismo test en diferentes ocasiones, con conjuntos distintos de elementos equivalentes o bajo otras condiciones variables de examen" (Anastasi 1968). En base a estas definiciones para efectos de la presente investigación, definimos la confiabilidad como "El grado de exactitud de un instrumento."

"La importancia de la confiabilidad, radica en indicar hasta qué punto pueden atribuirse a errores de medida las diferencias individuales en las puntuaciones del test y hasta que punto cabe atribuirlos a diferencias verdaderas de la característica que estamos sometiendo a consideración" (Anastasi, 1968). Además, la autora plantea que aún dándose las condiciones óptimas, ningún test es un instrumento perfectamente fiable. "Se dice que una medida es confiable, cuando el error de medición debido al azar, es pequeño. La confiabilidad depende del grado en que estas mediciones sean repetibles por el mismo individuo con diferentes medidas de un atributo. Cuando uno o varios investigadores realizan diferentes mediciones del objeto bajo una circunstancia particular, ya sea con el mismo instrumento o con diferentes, los resultados experimentados no son exactamente repetibles. Así, la ciencia está limitada por la confiabilidad de los instrumentos de medición y/o por la confiabilidad con la que los usan los científicos" (Nunally, 1987).

### 2.3.2 Aspectos de la confiabilidad

La confiabilidad puede ser obtenida en base a diferentes aspectos, es decir, la confiabilidad es una, sin embargo puede ser obtenida en base a: la consistencia interna, la equivalencia y la temporalidad.

**Consistencia interna.** Son los cálculos de confiabilidad basados en la correlación promedio entre reactivos. El coeficiente para la relación entre tests paralelos al azar es un coeficiente de consistencia interna.

**Equivalencia.** El coeficiente que se obtiene al estimar la correlación entre tests paralelos, es llamado coeficiente de equivalencia.

**Temporalidad. (estabilidad temporal).** Se refiere a la estabilidad de los puntajes a través de periodos relativamente largos (más de 6 meses) (Nunally, 1987).

El aspecto a evaluar en la presente investigación fue la consistencia interna, ya que debido a que no se cuenta con una prueba paralela, no podría utilizarse la equivalencia; tampoco la temporalidad debido a que no habría una segunda aplicación de la prueba a los candidatos; así que en base a la correlación de los reactivos, se obtuvo la consistencia interna como índice de confiabilidad de la prueba de FIGS. Más adelante, retomaremos los conceptos anteriores para una explicación más detallada.

### 2.3.3 Métodos de obtención de la confiabilidad

Para medir la confiabilidad de un instrumento, es decir, si sus resultados son confiables o no, después de su calificación, existen varias técnicas o métodos. En general, se consideran cuatro métodos para estimar la confiabilidad: Magnusson considera como métodos prácticos de obtención de ésta los siguientes:

1) **Métodos test-retest.** Requiere la aplicación del mismo test dos veces.

2) **Métodos de tests paralelos.** En la forma clásica de éste método se construyen dos tests tratando de satisfacer lo mejor posible las condiciones de estricto paralelismo. Los dos tests se aplican con un intervalo de tiempo dado, y la confiabilidad se calcula como la correlación entre los resultados de las dos medidas. El coeficiente de confiabilidad obtenido es llamado comúnmente coeficiente de equivalencia.

3) **Métodos de división por mitades.** Se basan en que dos partes del test pueden considerarse como test paralelos. Se construyen dos tests paralelos; para probar su confiabilidad, son aplicados en la misma ocasión con ítemes escogidos alternadamente de cada uno de los tests. El puntaje de cada individuo en el test 1, se obtiene contando el número de ítemes impares contestados correctamente, y el puntaje en el test 2 se obtiene contando el número de ítemes pares contestados correctamente. La correlación entre los dos tests paralelos pueden computarse y así da la confiabilidad de cada uno de ellos. Ya que los tests combinados son paralelos la fórmula de Spearman Brown para la confiabilidad, cuando se dobla la longitud de un test, puede usarse para estimar la confiabilidad del nuevo test.

4) **Método Kuder - Richardson** en donde se emplea la fórmula:

$$r_{tt} = \frac{n-s^2}{n-1} \frac{t-s^2}{s^2}$$

(Magnusson, 1987)."

"El método anterior es el procedimiento más común para hallar la consistencia entre elementos; como en los métodos de división por mitades, la consistencia entre los elementos se halla partiendo de una aplicación única de un sólo test. Sin embargo, esta técnica en lugar de basarse en el requisito de dos puntuaciones mitades, lo hace en un examen de la ejecución de cada elemento." (Nunally, 1987).

### 2.3.4 Evaluación de la confiabilidad

#### Fuentes de error

" Una medición es confiable en la medida en que puede repetirse y en la medida en que cualquier influencia aleatoria tienda a producir medidas diferentes, será una fuente de error de medición " (Nunally, 1987).

En la práctica, señala Nunally en su obra, existen diversos factores que indican que las medidas son repetibles; sin embargo la cantidad y la clase de factores depende de la naturaleza de la prueba y como se usa ésta. A continuación, se expondrán las principales fuentes de error que se presentan en el área de la medición psicológica.

#### 1). Variación interna de la prueba

" La principal fuente de error dentro de una prueba se debe al muestreo de reactivos. De acuerdo con el modelo de dominio-muestra, cada sujeto tiene determinada probabilidad de contestar correctamente a cada reactivo según su puntuación verdadera y la dificultad que el reactivo represente para los sujetos en general " ( Nunally, 1987 ). "El hecho de adivinar cuando se está ante pruebas de opción múltiple es una fuente de error de medición. Por ejemplo, si un individuo no sabe la respuesta a dos problemas, puede pasar una, y fallar, gracias únicamente a la adivinación. La adivinación es la causa de ciertas variaciones en la ejecución de reactivo a reactivo, la cual tiende a disminuir la confiabilidad de la prueba." " La adivinación sirve para disminuir la correlación típica, pero una

vez que ésta ha sido calculada a partir de la correlación interna de una prueba, se puede usar para calcular la confiabilidad. Además de la adivinación, hay muchos otros factores que producen variación en las puntuaciones de un reactivo a otro dentro de una prueba, es posible que al sujeto le comiencen trastornos nerviosos a mitad del desarrollo de la prueba, lo cual haría que su puntuación bajara en los siguientes reactivos. Es posible también que una persona responda (a) ante un reactivo particular, debido a algún error, en lugar de responder (b); alguien más puede saltarse inadvertidamente un reactivo que hubiera contestado en forma correcta. Si a la mitad de la prueba una persona se da cuenta de que malinterpretó las instrucciones para responderla y no le queda tiempo para regresar a los primeros reactivos, es seguro que tratará de hacerlo mejor en los siguientes. Aún si el sujeto sabe realmente la respuesta a una pregunta, puede emitirla erróneamente por no haber leído bien las instrucciones. Así, existen muchos otros factores que producen errores dentro de las pruebas." (Nunally, 1987).

"En las pruebas objetivas los errores de puntuación son puramente mecánicos, pero como tienden a disminuir las correlaciones entre reactivos, puede inscribirse dentro del panorama del modelo dominio-muestra. En algunas pruebas - exámenes de ensayo o la gran mayoría de las pruebas proyectivas- las puntuaciones tienen fuertes dosis de subjetividad. El elemento aleatorio en las puntuaciones dadas en dichas pruebas, introduce una fuente de error de medición. Las fluctuaciones en los estándares introducidas por el calificador individual, así como las diferencias de estándares entre los diversos calificadores, producen el error de medición. Para el calificador individual, estos errores se manifiestan dentro de la prueba si se califica cada reactivo independientemente de los demás. Por ejemplo, en un examen de ensayo, el instructor puede calificar todas las respuestas que se dan a la pregunta uno, después las que responden a la pregunta dos y así sucesivamente. Si estas puntuaciones fueren independientes, podría usarse la correlación promedio entre reactivos para obtener el cálculo preciso de la confiabilidad. Aunque esto casi nunca sucede así, si una persona calificara la mitad restante, la correlación promedio entre dichos reactivos nos daría el cálculo de la confiabilidad." (Nunally, 1987).

## 2) Variaciones entre diferentes pruebas

En su obra Nunally menciona " Tres de las principales fuentes de error que intervienen entre las administraciones de las diferentes pruebas, y no se les calcula a partir de las correlaciones promedio entre los reactivos de cada prueba" ( Nunally, 1987 ). " La primera de dichas fuentes de variación se debe a las diferencias sistemáticas en el contenido de las dos pruebas en cuestión" " El segundo factor de variación en las puntuaciones de algunas pruebas se debe a la subjetividad de la calificación. Por ejemplo, en un examen de ensayo o en una prueba proyectiva, el mismo examinador puede asignar, de alguna manera, diferentes puntuaciones a las mismas personas, e incluso se podrían esperar mayores diferencias entre las puntuaciones asignadas por dos diferentes examinadores. Parte del error se debe a la subjetividad de la calificación de una persona y que se le podría calcular a partir de la correlación entre los reactivos de la prueba si estos fueran calificados independientemente, pero también puede ser que esto sólo tenga efecto sobre una parte del error. Podría suceder que el evaluador cambiara sus estándares de alguna manera de una a otra ocasión. Por ejemplo, es posible que en una prueba proyectiva el evaluador dé mayor importancia a determinada clase de respuestas en la segunda administración de la prueba que en la primera." ( Nunally, 1987).

" Otra fuente de variación en la ejecución de una prueba de una ocasión a la otra, se debe a que las personas realmente cambian sus opiniones acerca del atributo que se esta midiendo.....además, el estado anímico, la autoestima, las actitudes hacia las personas o hacia los temas, etc.; también son factores de variación. Estos cambios introducen la tendencia a que las correlaciones entre las formas alternativas de respuesta sean inferiores a lo que se hubiera predicho a partir de la correlación promedio entre los reactivos de cada prueba." (Nunally, 1987 ).

### 2.3.5 Cálculo de la confiabilidad

#### 1) Consistencia interna

"Se dice que los cálculos de confiabilidad basados en la correlación promedio entre reactivos conciernen a la consistencia interna. El coeficiente alfa es la fórmula básica para determinar la confiabilidad basada en la consistencia interna." " El coeficiente alfa establece el límite superior de la confiabilidad de las pruebas construidas según el modelo de dominio-muestra. Si sucede que el coeficiente es muy bajo, entonces la prueba es demasiado corta o los reactivos tienen poco en común. Si éste fuera el caso, no habría necesidad de hacer otros cálculos de confiabilidad ( por ejemplo, la correlación de formas alternativas) ya que sus resultados serían aún menores, por ejemplo, si el coeficiente alfa de una prueba de 40 reactivos es igual a 0.30, el experimentador deberá reconsiderar su problema de medición. Si bien potencialmente existen muchas fuentes importantes del error de medición que no se consideran con el coeficiente alfa, sorprende observar qué tan pequeñas son las diferencias entre estas fuentes de error de medición. Esto se observa particularmente cuando se comprenden fácilmente las instrucciones de la prueba y queda poca subjetividad a la calificación" "En la mayoría de situaciones, con el coeficiente alfa se puede lograr un buen cálculo de la confiabilidad, pues la principal fuente de error de medición se debe al muestreo de contenido" ".....al calcular la confiabilidad con base en la consistencia interna, se consideran fuentes de error que, estrictamente hablando, no dependen del muestreo de reactivos per se, sino del muestreo de factores situacionales que acompañan a los reactivos ." ( Nunally, 1987).

#### 2) Formas Alternativas

" Además de calcular el coeficiente alfa, con la mayoría de las medidas también resulta muy ilustrativo correlacionar las formas alternativas. Normalmente, las formas se administran con dos semanas de diferencia, lo cual da tiempo para que varíen las habilidades y actitudes. Si la correlación entre las formas alternativas es notoriamente más baja que el coeficiente alfa digamos, inferior, unos 20

puntos, porque hay una cantidad considerable de error de medición causado por algunas combinaciones de las tres fuentes de error mencionadas previamente: las diferencias sistemáticas en el contenido, la subjetividad en la calificación o las grandes variaciones de la persona sobre cierto período; cabe hacer notar que es posible determinar cuales de estos factores reducen la confiabilidad" (Nunally,1987) .

### 3) Otros cálculos de la confiabilidad

Además de los cálculos básicos de la confiabilidad ( el coeficiente alfa y las correlaciones entre las formas alternativas), existen otras formas para calcular la confiabilidad. " En vez de emplear el coeficiente alfa, o  $Kr-20$ , se puede calcular la confiabilidad a partir de las diversas subdivisiones de una prueba: de entre éstos, el método más popular es el llamado división en mitades, que consiste en dividir los reactivos de una prueba en mitades y correlacionar las puntuaciones de ambas. Generalmente los reactivos se agrupan colocando los pares en un grupo y los nones en el otro. Hay muchas otras formas de efectuar el agrupamiento por ejemplo, por medio de una división aleatoria de reactivos, o calificando por separado la primera y la segunda mitad de los reactivos. Después de haber obtenido la correlación se le debe corregir usando la siguiente ecuación para obtener el coeficiente de confiabilidad.

en donde:  $r_{12}$  = correlación entre las dos mitades de la prueba

$$r_{kk} = \frac{2r_{12}}{1 + r_{12}}$$

$r_{kk}$  = confiabilidad de la prueba total

La dificultad del método de división en mitades es que la correlación entre las mitades variará de alguna manera, de acuerdo con la forma en que se ha hecho la división de los reactivos, lo que hace inevitable la pregunta: ¿que es la confiabilidad ? En realidad, es mucho mejor concebir la correlación corregida entre ambas mitades de una prueba como si se tratara de calcular el coeficiente alfa. La única justificación para emplear el método de división en mitades, es cuando los reactivos se califican con tres o más puntos y no de manera

dicotómica. En tal caso no es posible emplear la versión kr-20 del coeficiente alfa" (Nunally, 1987).

"En la realidad es mejor construir formas alternativas y correlacionarlas; las pero si esto no es posible, siempre se puede emplear la medida de tiempo de división en mitades. Para determinar la confiabilidad puede usarse el método de retest, en lugar del de la forma de alternativa. El método de retest consiste en administrar a una misma persona la misma prueba después de un periodo determinado. Sin embargo, éste método sólo es recomendable en ciertos casos especiales, pues adolece de serios defectos; el principal es que la experiencia adquirida en la primera prueba influye sobre las respuestas a la segunda. Las respuestas tenderán a repetirse en la segunda prueba - retest- en la medida en que se recuerden las que se dieron en la primera . Además, el individuo manifestará tendencias a repetir sus hábitos de trabajo y gran parte de las dudas que se le presentaron en los reactivos de la primera prueba. Esto sirve para que la correlación entre las pruebas sea más alta de lo que hubiera sido con las formas alternativas . " (Nunally, 1987) .

En los casos en que el coeficiente alfa de una prueba es bajo, la correlación relativamente alta entre la prueba y el retest no debe tomarse como indicador de alta confiabilidad.

" La información principal que proporciona el método de retest es negativa: si la correlación del test es baja, la forma alternativa dará una correlación aún más baja. Si la prueba no llega a mantener correlaciones ni consigo misma, cuando se administra en dos ocasiones, es totalmente inútil buscar otras evidencias de confiabilidad e inútil también emplear dicha prueba en la investigación" ( Nunally, 1987 ).

### **2.3.6 Aplicaciones del coeficiente de confiabilidad**

"... En la práctica es útil hablar de un coeficiente de confiabilidad para una prueba, que resuma la magnitud esperada de error de medición al usar un instrumento determinado . En la mayoría de los casos ésta debería ser la

correlación entre las formas alternativas administradas con dos semanas de diferencia. Si hubiera un elemento de subjetividad en la calificación, la forma alternativa sería calificada por diferentes personas en forma independiente. Por ejemplo si cinco personas califican la primera forma y otras cinco la segunda, las correlaciones promedio entre ambas series de puntajes o calificaciones ( 25 correlaciones en este caso ) nos darían un buen coeficiente de confiabilidad. Si no hay formas alternativas disponibles la correlación corregida entre las pruebas divididas en mitades, que se administraran con dos semanas de diferencia, podría usarse como coeficiente de confiabilidad. La principal aplicación del coeficiente de confiabilidad es cuando se pretende comunicar en qué medida se pueden repetir los resultados obtenidos con un método de medición. El coeficiente de confiabilidad es un índice de la eficacia del instrumento; la confiabilidad es necesaria, sin embargo, no es condición suficiente para ningún tipo de validez, además, existen otros usos que sí se le pueden dar al coeficiente de confiabilidad". (Nunally, 1987)

### 2.3.7 Confiabilidad de las mediciones y Estándares de Confiabilidad

Según Nunally plantea en su obra, es mejor hacer todo lo posible para prevenir errores de medición que tener luego que calcular sus efectos cuando éste se presenta. Para ello recomienda que para reducir el error de medición deben escribirse claramente los reactivos, plantear las instrucciones de la prueba de tal forma que se comprendan fácilmente y apegarse fielmente a las condiciones prescritas de administración del instrumento. Es posible reducir el error de medición que produce la subjetividad de las calificaciones, explicitando al máximo las reglas de calificación y enseñando a los evaluadores a desempeñar su trabajo. En las mejores pruebas de inteligencia individuales, aún cuando el evaluador es una fuente potencial de error de medición en algunos reactivos, las reglas de evaluación son tan explícitas y los evaluadores están tan bien entrenados que el error de medición es mínimo. Por supuesto, el ideal es eliminar por completo la subjetividad de la calificación, sin embargo en la práctica esto es difícil de lograr; por ejemplo, en los estudios de aprendizaje por discriminación, los experimentadores se han interesado en las respuestas observables de una rata, esto es, la tendencia de la rata a que en un punto del laberinto tipo T mire hacia atrás y hacia adelante cierto número de veces antes de elegir su dirección. Es verdad que el número de tales respuestas observables

puede ser objetivamente registrado con una serie de instrumentos complejos, pero si los diferentes evaluadores tienen buenas razones para estar de acuerdo con los números de respuestas observables de las diferentes ratas, es preferible que quede cierto grado de subjetividad en la calificación a gastar en tan complicados instrumentos o arriesgar a que se les use torpemente; sin embargo, el ideal de la actividad científica es conseguir mediciones que estén exentas de errores cometidos por el juicio humano" (Nunally, 1987).

Acercas de la estandarización, en su obra, Nunally comenta que:

"El nivel satisfactorio de confiabilidad depende de cómo se use una medida. En las primeras etapas de la investigación sobre pruebas predictivas o sobre medidas hipotéticas de un constructo, se ahorra tiempo y energía por medio del trabajo con instrumentos de reducida confiabilidad, y para cuyos propósitos bastan confiabilidades de 0.60 o de 0.50. Si se encuentran correlaciones importantes, las correlaciones por atenuación darán el cálculo del incremento de las correlaciones, cuando aumenta la confiabilidad de las medidas. Si los valores corregidos parecen promisorios, vale la pena gastar tiempo y esfuerzo para incrementar los reactivos y reducir los errores de medición en otras formas. En investigación básica, se puede argumentar que las confiabilidades incrementadas más allá del 0.80, a menudo, son un desperdicio. En ese nivel el error de medición atenúa muy poco las correlaciones. Para obtener una mayor confiabilidad, digamos de 0.90, habrá que hacer grandes esfuerzos de estandarización, además de que quizá sea necesario aumentar el número de reactivos. Así pues, es posible que la prueba más confiable sea excesivamente consumidora de tiempo, tanto en su administración como en su calificación."

## **2.4) Medición de los Rasgos de la personalidad**

### **2.4.1 Definición de rasgos de la personalidad**

"Un rasgo es simplemente una dimensión de la conducta susceptible de ser medida, ya sea en una dimensión dicotómica o en graduaciones más finas. Los rasgos difieren de los hábitos específicos, tales como el fumar o no fumar, por ser dimensiones mucho más generales de la conducta, tales como la extraversión más que la introversión. Para tener descripciones parsimoniosas de la personalidad, es necesario hallar los rasgos generales antes que los específicos" (Nunally, 1987).

### **2.4.2 Los rasgos de la personalidad**

"Dado que las personas tienen conceptos diferentes acerca del significado de esta palabra, lo más que se puede hacer es indicar algunos tipos de características humanas que la mayoría reconoce como parte de la personalidad. Para quienes no son psicólogos, la palabra " personalidad " se relaciona con cierta eficiencia social y simpatía que, por supuesto, sería considerado por los psicólogos sólo como una pequeña parte del dominio total de las características de la personalidad".(Nunally, 1987). El estudio total de la personalidad se centra en dos grandes temas:

1. Cómo son las personas en un punto determinado del tiempo.

2. Cómo se hicieron así.

La medición de la personalidad se relaciona principalmente con el primer punto; siendo el propósito de la medición describir a los individuos con base en los rasgos relacionados con la dominancia, la extraversión y otros.

El segundo punto se relaciona con la herencia y la experiencia, ya que para explicar el desarrollo de un individuo se debe recurrir a los mecanismos

genéticos o a la teoría del aprendizaje. " Por supuesto, sabemos muy poco acerca de los posibles mecanismos genéticos que se relacionan con los rasgos humanos, y aunque creemos que sabemos bastante más acerca de los tipos de aprendizaje social que influyen en los rasgos particulares, todavía existe una gran especulación en este terreno. " (Nunally, 1987)

" Los especialistas en el estudio de la personalidad pueden, y a veces lo hacen, argumentar que una discusión sobre la medición de la personalidad no es una discusión sobre la personalidad como un todo" ( Nunally, 1987).

" Al igual que en las habilidades humanas, la medición de los rasgos de la personalidad se interesa en forma primordial por las diferencias individuales; por lo tanto, se hablará de medidas de la personalidad en lo concerniente a tres amplias clases de rasgos.

**Rasgos sociales.** La conducta característica de los individuos con respecto a otras personas. Los rasgos sociales típicos son la honestidad, el espíritu gregario, la timidez, la dominancia y el humor. Se suele decir que son los que constituyen la capa superficial de la personalidad, o sea, la forma en que un individuo aparece ante la sociedad.

**Motivaciones.** Las diferencias individuales en cuanto a las "necesidades" y a los " impulsos " ,en particular aquéllos no biológicos como la necesidad de afiliación, la agresión y el logro. Las motivaciones constituyen la " dinámica " de la personalidad.

**Equilibrio en oposición a desequilibrio.** La libertad relativa de angustias emocionales y/o de conducta social anormal. El desequilibrio se relaciona con las llamadas neurosis y psicosis, mientras que el equilibrio es inherente a las personas sanas " (Nunally, 1987).

Estos tres tipos de características no son independientes. Unas ejercen influencia sobre otras. Al respecto, Nunally comenta: " Las motivaciones de una persona seguramente ejercerán influencia sobre su conducta social, pero no existe una correspondencia uno a uno; por ejemplo, no obstante que sería significativo decir que una persona tiene motivaciones hostiles, puede que no actúe en forma claramente hostil, sino que lo demuestre en forma sutil, lo que hace que sólo el experto pueda reconocerlo. Las características sociales pueden ser observadas de manera directa, y por ello es que la mayoría de las mediciones estandarizadas toman en cuenta los rasgos sociales de la personalidad. Las motivaciones, o la dinámica no pueden observarse directamente, sino que deben ser inferidas de las respuestas expresadas. Esto se logra, por ejemplo, con técnicas proyectivas del tipo de la prueba de Rorschach.

El equilibrio y el desequilibrio están relacionados con las otras dos categorías de rasgos. Cada vez que las motivaciones o los rasgos sociales de un individuo son extremos, por lo general se dice que es un desequilibrado. Sin embargo, existen algunos rasgos relacionados con el equilibrio que no son fáciles de reconocer como rasgos sociales o motivaciones -por ejemplo, las alucinaciones, las enfermedades imaginarias o las asociaciones bizarras. La definición de equilibrio o desequilibrio necesariamente tiene que ver con la valoración; es decir, con lo que valora el individuo y la sociedad en su totalidad. Si el individuo sufre por sus propios sentimientos y conducta y/o su conducta hace sufrir a los demás, se puede decir que es un desequilibrado." ( Nunally, 1987).

#### 2.4.3 Teorías ideográficas y nomotéticas

"Desde hace varios años existe una controversia acerca de la existencia o inexistencia de rasgos generales de la personalidad. La controversia se ha dado entre aquellos que defienden los puntos de vista nomotéticos y los que prefieren los ideográficos; los primeros se basan en las leyes generales aplicables a todas las personas, y los segundos consideran mejor un enfoque personalizado. En esencia, el punto de vista ideográfico consiste en que cada persona es una ley dentro de sí misma. En términos de los enfoques analíticos de factores, ello significa que no hay factores generales entre las características de la personalidad o que aquellos que sí existen fallan porque no describen la "esencia" del individuo. El punto de vista ideográfico es el que usan los

novelistas que analizan en detalle las características conductuales y las motivaciones internas de una persona, todo lo cual contrasta con el enfoque nomotético, que se esfuerza en representar las características de la personalidad en términos de perfiles de rasgos medibles." (Nunally, 1987).

"Los ideografistas tienen un punto importante a su favor: para encontrar los rasgos generales (factores) de la personalidad, es necesario encontrar correlaciones entre los rasgos específicos (hábitos); pero la experiencia diaria sugiere que estas correlaciones son muy bajas o están totalmente ausentes. Por ejemplo, tiene sentido trabajar con un rasgo general de dominancia sólo si existen correlaciones positivas entre la tendencia a ser dominante en situaciones específicas; pero hay numerosos ejemplos de personas que son dominantes con sus esposas, pero que no lo son en el trabajo; que lo son con los hombres, pero no con las mujeres; que dominan en los temas intelectuales, pero no en los temas prácticos y cosas semejantes." (Nunally, 1987).

"Para que el nomotético tenga éxito, tiene que proponer hipótesis sobre un rasgo general de la personalidad y después encontrar la evidencia de éste en las correlaciones entre los rasgos más específicos; si carece de hipótesis, debe encontrar las agrupaciones de rasgos correlacionados en su análisis factorial. Si no encuentra factores importantes por medio de estos procedimientos, puede decirse que ha fracasado. Demasiados fracasos de esta clase, conducirían eventualmente a la admisión de que el ideógrafo está en lo correcto: o sea, que los rasgos de la personalidad están distribuidas entre las personas de tal manera que la única forma para entender al individuo es buscando a lo largo de su vida, el por qué llegó a ser como es. Entonces, se tendría que admitir que no existen los rasgos generales de dominancia, de extraversión u otros; en vez de esto, cada individuo necesitaría ser considerado como una configuración única, de rasgos específicos (hábitos)." (Nunally, 1987).

"Puede ser que los ideógrafos estén en lo correcto; pero de ser así sería una pena para la psicología, puesto que la ideografía es un punto de vista anticientífico: desanima la búsqueda de las leyes generales y, en vez de esto, favorece la descripción de los fenómenos particulares (las personas)" (Nunally, 1987).

"Los esfuerzos para medir los rasgos de personalidad están basados en la hipótesis de que los ideógrafos no están del todo en lo correcto, porque sí existen

algunos rasgos generales de la personalidad humana. El punto de vista nomotético deberá ser probado hasta sus límites; de otra manera, el aceptar el punto de vista ideográfico es postular que en la descripción de las personalidades humanas solamente prevalece el caos " (Nunally, 1987).

#### **2.4.4 Estrategias para medir la personalidad**

" En contraste con la medición de las habilidades humanas, existe un buen número de estrategias básicamente diferentes para medir los rasgos de la personalidad. La mayoría de los instrumentos de medida de las habilidades humanas, particularmente las de las funciones "intelectuales", son pruebas impresas. En cada una de estas pruebas el sujeto comprende lo que tiene que hacer, es decir, que se requiere que resuelva cierto tipo de problemas. En la mayoría de las pruebas de habilidad humana, es obvio cómo se deben calificar las respuestas, pero con las medidas de la personalidad estos asuntos no quedan tan claros. Los rasgos de la personalidad no se relacionan tanto con " que tan bien " puede actuar una persona; más bien, se relacionan con la conducta típica de las personas en su vida cotidiana, por ejemplo, la cantidad característica de sentido gregario o de hostilidad que posee el sujeto. Cómo debe medirse éste tipo de conducta diaria, si es que se le puede medir, es un tema en discusión y, en consecuencia, han surgido diversas escuelas de pensamiento. Además, la lógica de la medición depende de la clase de rasgo de la personalidad que se está estudiando. Así, la lógica de la medición que se requiere para medir los rasgos sociales puede ser diferente de la que se necesita para medir las motivaciones.

Las principales estrategias de la medición de rasgos de la personalidad son :

1. Los Autoinventarios.
2. Los Métodos observacionales.
3. Las Técnicas proyectivas.
4. Las Variables fisiológicas.
5. Las Variables perceptuales." (Nunally, 1987).

Para los efectos del presente trabajo, de las 5 estrategias mencionadas, únicamente hablaremos más adelante de los autoinventarios (en este capítulo) y las técnicas proyectivas (en el capítulo "Pruebas proyectivas").

### Medidas de autoinventario

" Con mucho, los instrumentos más frecuentemente usados en la medición de la personalidad han sido las pruebas impresas (pruebas lapiz-lapel), en las que se requiere que el individuo se describa a si mismo. Un reactivo típico de respuesta "sí" o "no" es: "¿ normalmente dirige usted la discusión en una situación de grupo?" Si bien estos autoinventarios se han usado desde hace mucho tiempo (Galton usó uno de ellos para medir las diferencias individuales en cuanto a la capacidad de imaginación), el primer esfuerzo sistemático para desarrollarlos se le acredita a Woodworth (1918 ). Durante la primera guerra mundial, el ejército necesitaba algunos medios para descartar a los reclutas emocionalmente incapacitados antes de mandarlos al frente. Anteriormente, esta selección se había llevado a cabo con base en entrevistas psiquiátricas, pero no había tantos entrevistadores para realizar un trabajo de tal magnitud. La solución de Woodworth fue, en esencia, dejar que cada hombre se " entrevistara a si mismo". Las preguntas se obtuvieron de la literatura psiquiátrica y de algunas conferencias sostenidas con los mismos psiquiatras; las preguntas resultaron ser las que los psiquiatras empleaban con más frecuencia en sus entrevistas. Algunas de ellas estaban redactadas de la siguiente manera:

1. ¿ Tiene usted a menudo la sensación de que se asfixia ?
2. ¿ Ha tenido convulsiones alguna vez?
3. ¿ Puede tolerar el ver sangre ?
4. ¿ Tuvo usted una infancia feliz ?
5. ¿ Alguna vez ha tenido una visión ?
6. ¿ Alguna vez ha sentido un fuerte deseo de suicidarse ?

Lo que constituyó este primer inventario impreso, llamado **Personal Data Sheet** fue una lista de 116 preguntas similares a las anteriores. Se obtuvo un puntaje para cada persona con tendencias neuróticas por medio del conteo del

número de problemas que cada hombre marcaba; después se llevó a cabo un pequeño trabajo de estandarización para hacer válido el instrumento, que consistió en eliminar los puntos si la respuesta "neurótica" era dada por más del 25% de los soldados normales. Se hicieron comparaciones entre las respuestas dadas por los soldados no seleccionados y por un pequeño grupo de soldados declarados neuróticos. Al **Personal Data Sheet** no se le consideró como una prueba, en sentido estricto, sino como una ayuda para la entrevista" (Nunally, 1987).

#### 1) Clases de inventarios

" En la discusión sobre los inventarios, es muy importante distinguir entre los autoinventarios y otros tipos de inventarios, aunque algunas veces esta distinción no sea clara. En el autoinventario el individuo describe sus propias características, como en el caso del **Personal Data Sheet**. En éste tipo de prueba normalmente se pregunta al individuo: "¿ qué tal eres como persona ? Muéstranoslo por medio de la respuesta franca y sincera de los siguientes puntos. Estos autoinventarios deben distinguirse de los inventarios en los que no se requiere que el individuo se describa a sí mismo " (Nunally, 1987)

#### 2) Clases de reactivos de los autoinventarios

" Existen diversas clases de reactivos que pueden usarse en los autoinventarios. Los más típicos son los que presentan al sujeto una lista de enunciados, para que responda "sí" o "no", a cada uno de ellos; también puede contestar con "falso\_ verdadero" o "de acuerdo-en desacuerdo". Pueden emplearse varios tipos de escalas con esta clase de enunciados, como la escala de los 7 pasos; la de acuerdo-desacuerdo; las porcentuales, que comparan al individuo con la población en general, etc.; en lugar de usar estos métodos de calificación absoluta, también pueden emplearse diversos métodos de calificación relativa como son: las escalas de selección forzada, el rango de enunciados y los q-sorts" (Nunally, 1987).

### 3) Factores en los reactivos de los autoinventarios

“Existe un interesante paralelismo entre el desarrollo del conocimiento de los factores de los autoinventarios y el desarrollo del conocimiento sobre los factores en las pruebas de habilidades humanas. Al principio sólo fueron propuestos ciertos factores: equilibrio y desequilibrio, extraversión-introversión; después se propusieron otros como la dominancia y la sociabilidad; y poco a poco la lista se incrementó. En un intento por dar sentido a éste incremento de factores, se realizaron estudios de análisis factorial” (Nunally, 1987).

“Los factores que se han encontrado con mayor frecuencia en, los autoinventarios son los diez siguientes, tomados del **Guilford- Zimmerman Temperament Survey** (Guilford y Zimmerman, 1949 citados por Nunally, 1987).

**Actividad general:** gran energía, rapidez de acción, gusto por la velocidad y eficiente.

**Constricción:** deliberado, de mente seria, persistente.

**Ascendencia:** capacidad de liderazgo, iniciativa, persuasión.

**Sociabilidad:** facilidad para tener muchos amigos y gusto por las actividades sociales.

**Estabilidad emocional:** compostura, alegría y estado de ánimo sin fluctuaciones.

**Objetividad:** libre de suspicacia, de hipersensibilidad y poca tendencia a buscarse problemas.

**Amigable:** respeto por los demás, aceptación de la dominancia, tolerancia a la hostilidad.

**Considerado:** reflexivo, meditativo, aficionado a la observación de sí mismo y de los demás.

**Relaciones personales:** tolerancia a las personas, fe en las instituciones sociales, no busca culpas en los demás y no se autocompadece.

**Masculinidad:** interés en las actividades masculinas, duro, difícilmente disgustado, contrario a lo romántico y a las emociones expresivas (por ser rasgos "femeninos"). (Nunally, 1987)

#### 2.4.5 Situación actual de la medición de la personalidad

En resumen, una vez expuesta de manera general los conceptos de la medición, Nunally comenta que: La mayoría de las llamadas mediciones de los rasgos de la personalidad o bien no tienen validez (validez predictiva o de constructo) o tienen una pequeña cantidad de varianza válida en comparación con la no válida (la varianza de error y la varianza de confiabilidad que no tiene relación con el rasgo que se está midiendo). En los pocos casos en que se ha demostrado una validez sustancial, todavía hay cantidades intolerables de varianza no válida.

"Al especular acerca de por qué los esfuerzos para medir los atributos de la personalidad no han tenido mayor éxito, no se debe pensar que sea por negligencia. Galton estaba interesado en medir la personalidad e hizo algunos intentos para desarrollar instrumentos válidos; lo mismo hicieron Binet, Spearman, Thurstone y otros "grandes" de la teoría psicométrica. En la escena actual existen numerosos psicólogos de renombre que se dedican al estudio de los rasgos de la personalidad. En este momento se puede afirmar que se han

hecho muchos esfuerzos para desarrollar las medidas de los rasgos de la personalidad- más que los desarrollados para medir las habilidades humanas, pero que, a pesar de estos esfuerzos y a pesar del talento que se ha asociado con algunos de ellos, esta búsqueda ha tenido muy poco éxito".(Nunally, 1987)

"Parte de la dificultad para medir los rasgos de la personalidad es que, como claman los ideógrafos, puede haber pocos rasgos generales importantes en ella, si es que hay alguno. Si, como dicen los ideógrafos, las características específicas ( o hábitos ) se combinan de manera idiosincrásica en las personas, parece que no hay posibilidades para medir los rasgos generales de la personalidad. No es posible medir una característica que no existe, independientemente del procedimiento que se siga para ello, sin embargo, esperemos que los ideógrafos no tengan toda la razón en sus apreciaciones y que, cuando encontremos los métodos correctos, sea posible medir algunos rasgos generales importantes de la personalidad."(Nunally, 1987).

" La situación actual de la medición de la personalidad tiene una gran necesidad de tales medidas. En las teorías psicológicas abundan los rasgos de la personalidad del tipo de la angustia, la autoestima, la fuerza del yo, el dogmatismo, la empatía, la rigidez, etc.; sin que ninguno de éstos pueda medirse en forma adecuada. Por añadidura, existen muchas necesidades para medir los rasgos de la personalidad en encuadres aplicados, o sea, en las clínicas psicológicas, en las escuelas, en la práctica psiquiátrica, en la industria, en las fuerzas armadas, etc.; a pesar de estas necesidades obvias, existen muy pocos casos en los que las medidas de los rasgos de la personalidad han sido consistentemente válidas. Destacamos éste punto porque mientras que las pruebas de vocabulario son consistentemente válidas para seleccionar alumnos de nuevo ingreso en diferentes universidades, no hay pruebas de personalidad ( por lo menos hasta donde sabemos ) que hayan mostrado su validez para el mismo propósito. Peor que la falta de validez en la mayoría de las mediciones de la personalidad en los encuadres aplicados, es el hecho de que el uso de éste tipo de medidas ha propiciado que el público tome a broma la psicología " ( Nunally, 1987).

## 2.5) Medida de los sentimientos

"Es útil distinguir los sentimientos de las habilidades y de los rasgos de la personalidad, aunque los límites no están claramente definidos". (Nunally, 1987)

"El sentimiento es un término genérico para definir todas las formas de lo que gusta y lo que disgusta". (Nunally, 1987)

### 2.5.1 Tipos de sentimientos: intereses, valores y actitudes

"Las diferencias que existen entre los diversos tipos de sentimientos son menos claras que las existentes entre los sentimientos, las habilidades y los rasgos de la personalidad. Normalmente, los sentimientos están divididos en tres grupos que se traslapan: intereses, valores y actitudes. Los **intereses** son preferencias por actividades particulares. Ejemplos de enunciados relacionados con los intereses serían los siguientes:

1. Preferiría reparar un reloj que escribir una carta.
2. Me gusta supervisar el trabajo de los demás.
3. Me gustaría tener una colección de timbres postales.
4. Prefiero trabajar al aire libre que en una oficina". ( Nunally, 1987).

" Los **valores** se refieren a las preferencias en las " metas en la vida " y en los " modos de vida ", en contraste con los intereses que se refieren a las preferencias por las actividades particulares. Los siguientes ejemplos de enunciados se relacionan con los valores:

1. Pienso que es más importante que las personas me respeten que caerles bien.
2. Los deberes de un hombre para con su familia son más importantes que sus deberes para con la sociedad.
3. No creo que sea correcto que algunas personas tengan mucho más dinero que las demás.
4. El servicio a los demás es más importante que la ambición personal.

En contraste con las medidas de interés, las medidas de valores se emplean muy rara vez en las actividades aplicadas, normalmente se emplean en la investigación básica en sociología y psicología social. Además, en muchos casos de los estudios de valores se usan enunciados muy similares a los que se incluyen en los autoinventarios para medir la personalidad. Los valores no se han estudiado en forma suficiente, lo cual ya se ha hecho en el caso de intereses y actitudes.

Las **actitudes** se refieren a los sentimientos acerca de objetos sociales particulares, es decir, objetos, tipos de personas, personas en particular, instituciones sociales, políticas, gubernamentales y otras. Algunos enunciados relacionados con el estudio de las actitudes son del tipo siguiente:

1. La organización de las naciones unidas es una fuerza positiva en el mundo actual.
2. Los sindicatos de comercio tienen demasiados efectos sobre nuestra economía.
3. Las escuelas públicas deberían estar totalmente integradas.
4. Las fraternidades universitarias hacen más daño que bien.

La característica que distingue las actitudes de los intereses y los valores, consiste en que las actitudes siempre tienen que ver con un "blanco " u "

objetivos " en particular. En contraste, los intereses y los valores se refieren a numerosas actividades específicas en las medidas de intereses y de categorías muy amplias en las medidas de valores". (Nunally, 1987)

### **2.5.2 Procedimientos para la medición de actitudes**

" El procedimiento más directo para la medición de las actitudes consiste en preguntar a los sujetos, de una manera u otra, cuales son sus actitudes. Por ejemplo, se les presenta una lista con enunciados favorables y desfavorables respecto de la ONU y se les pide que indiquen si están de acuerdo o en desacuerdo con cada uno. Estos autoreportes en forma de inventarios se llaman **escalas de actitudes**, y gran parte de la literatura sobre la medición de las actitudes trata sobre los diferentes métodos para desarrollar estas escalas. Además de los métodos de autoreporte, se han explorado otras muchas alternativas como medidas de actitudes. Uno de estos métodos se refiere a las medidas fisiológicas de procesos como la respuesta galvánica de la piel o la respuesta pupilar, éstas pueden medirse conforme el sujeto lee los enunciados que se relacionan con un grupo nacional particular, o mientras observa la fotografía de negros y blancos en una situación social. También se han empleado las técnicas proyectivas en la medición de las actitudes- por ejemplo, con el empleo de dibujos parecidos a los de el TAT, donde se muestran negros y blancos en diferentes situaciones sociales. La conducta real, o cercana a lo real, con respecto a los objetos actitudinales, se ha utilizado en algunos casos como medida de actitudes". ( Nunally, 1987). " En la actualidad, la mayoría de las medidas de actitudes están basadas en el autoreporte; a partir de las evidencias disponibles en relación con la validez de los diferentes procedimientos para la medición de actitudes, es fácil concluir que, entre los métodos disponibles en la actualidad los auto reportes son los que ofrecen el mayor índice de validez" (Nunally, 1987).

### 2.5.3 Propiedades de las escalas de calificación

#### 1) Escalas gráficas y numéricas

" Normalmente se piensa en las escalas de calificación como representaciones gráficas, por ejemplo, la siguiente:

Completo desacuerdo \_\_\_: \_\_\_: \_\_\_: \_\_\_: \_\_\_: \_\_\_ completo acuerdo  
1 2 3 4 5 6

Sin embargo, en algunos casos los números son definidos y escritos en espacios opuestos a los objetos que son calificados, en lugar de hacerlo en los números apropiados marcados en una escala gráfica. Es costumbre referirse a estas como **escalas numéricas**, más que gráficas. Sin embargo, éste punto normalmente se refiere a si los números están o no empleados con una escala gráfica. Los números se usan como " soportes" en la mayoría de las escalas de calificación. Lo primero que debe ser definido, son los números, por ejemplo:

1. En completo desacuerdo.
2. Desacuerdo sustancial.
3. Poco desacuerdo.
4. Casi de acuerdo.
5. Completamente de acuerdo.

Cuando se usa el esquema anterior con una escala numérica, se le da al sujeto una lista de enunciados ( podrían ser concernientes a sus actitudes hacia las Naciones Unidas ). A un lado de cada enunciado se encuentra un espacio en

blanco, en el que el sujeto debe escribir el número correspondiente a sus acuerdos y desacuerdos. Para éste mismo caso podría emplearse una escala gráfica, en la siguiente forma: primero, al igual que con la escala numérica, se definen los números correspondientes a cada división de la escala; después, más que escribir el número en un espacio en blanco, el sujeto marca su respuesta en una escala gráfica, como la que se ilustró primero para indicar sus acuerdos y sus desacuerdos." "por varias razones, es preferible usar la escala gráfica con números, antes que los números sin la escala gráfica. Primero, porque las personas piensan frecuentemente en las cantidades como algo representado por los grados de extensiones físicas (por ejemplo, el metro o el termómetro), la presencia de una escala gráfica probablemente ayuda a transmitir la idea de un continuo en la calificación. Segundo, la escala gráfica debe disminuir los errores de marcado al hacer las calificaciones. Si el significado de los números se define sólo al principio del inventario y los sujetos tienen que recordar el significado a medida que marcan los números en los espacios en blanco, es bastante probable que los sujetos olviden los significados de los números- por ejemplo, pueden confundir los extremos de la escala y suponer que el 4 significa " casi de acuerdo", cuando en realidad significa " muy poco acuerdo ". La presencia de la escala gráfica debería disminuir estos errores, en especial si los extremos de la escala son coincidentes con los extremos del atributo que se está calificando, por ejemplo, "completamente de acuerdo" y "en completo desacuerdo", como en el ejemplo anterior. Tercero, si los sujetos escriben números en los espacios en blanco, en algunos casos es difícil descifrar los números. Por ejemplo, una dificultad de éste tipo se presentaría al no saber si un número en especial es uno, siete o nueve. A éste respecto se cometen menos errores cuando se leen los puntos marcados en las escalas gráficas." (Nunally, 1987).

## 2) Numeración de las divisiones de la escala

" En la mayoría de los casos, el experimentador tiene que elegir el número de divisiones o espacios que tiene la escala. Puede que decida usar sólo dos ( escala dicotómica ), como la siguiente:



el uso de 20 divisiones (Guilford, 1954 citado por Nunally, 1987). "Algunos estudios aislados han demostrado estos resultados pero tales hallazgos son raros. La verdad es que la mayor parte de los estudios reportan confiabilidades en aumento hasta las 20 divisiones (aunque el incremento entre las 11 y las 20 es muy pequeño). Otro punto que se debe considerar en relación con el número de divisiones en las escalas de calificación, es lo referente a definir si es mejor un número par o un número non de espacios. El argumento para preferir un número non de divisiones es que permite el uso de un punto medio que sería "neutro" ni en acuerdo ni en desacuerdo. Se dice que esto hace que los sujetos se sientan menos presionados para hacer sus marcas y también puede argüirse que frecuentemente la gente tiene reacciones neutrales que deberían ser medidas. Por otra parte también puede argüirse que el uso de un punto neutral introduce estilos de respuesta". (Nunally, 1987)

"Algunos sujetos tienden a usar la respuesta "neutro" más que otras, y las diferencias individuales en éste aspecto podrían no estar altamente relacionadas con la actitud en esta cuestión. Al observar las respuestas en la escala de actitudes, con frecuencia se encuentra algún sujeto que hace todas sus marcas en el punto "neutro". Puede ser que esto represente una actitud verdaderamente neutral, pero también es posible que esta sea la forma en que el sujeto nos dice que no desea participar en el estudio. A éste respecto, en algunos estudios se ha encontrado que las confiabilidades pueden mostrar diferencias entre las personas que marcan el punto "neutro". Esto puede hacerse como sigue: primero, se da a los sujetos una escala de cinco espacios, cada una de las cuales contiene un punto "neutro". Después, se readministran las escalas a todos los sujetos que marcaron el punto "neutro", pero dándoles ahora escalas de seis espacios, sin posibilidad de una opción neutral. La varianza de las calificaciones de los sujetos puede mostrar ser confiable, indicando que en realidad había diferencias de confiabilidad entre los sujetos que marcaron la opción neutral en la primera aplicación de la escala. No obstante que éste punto no es muy importante, en la mayoría de los casos existe una ligera ventaja al usar un número par de divisiones y no un número non, como se ilustró en la escala de seis divisiones que varía desde "en completo desacuerdo" hasta "completamente de acuerdo". (Nunally, 1987).

## 2.6) Pruebas proyectivas

### 2.6.1 Definición

Dentro de las pruebas de personalidad, existen las llamadas pruebas proyectivas, las cuales deben su nombre al término proyección, introducido por Freud en 1894 y definido como "un proceso que consiste en atribuir los propios impulsos, sentimientos y afectos a otras personas o al mundo exterior, como un proceso defensivo que nos permite ignorar estos fenómenos "indeseables" en nosotros mismos" (Bellak, 1987).

Sin embargo, la anterior definición como sabemos, resulta un poco reduccionista ya que en su obra, Bellak menciona que el término proyección, generalmente ha sido definido como "un mecanismo de defensa al servicio del yo destinado a evitar la consciencia de los deseos, pensamientos e impulsos inaceptables y a cumplir con su tarea asignando dichos fenómenos subjetivos indeseables, al mundo objetivo" (Bellak, 1979).

Pero tiempo después, según el mismo Bellak algunas personas se dieron cuenta que el mismo Freud veía la proyección en un sentido más amplio, es decir, también como un proceso de percepción integrado por percepciones previas (huellas mnémicas).

En resumen, sobre estas dos distinciones al término proyección, podemos concluir dos designaciones:

"a) Un mecanismo de defensa contra la angustia. En ese sentido, la proyección consiste en atribuir las propias tendencias, deseos y sentimientos a otras personas o al mundo exterior, por un mecanismo de protección que permite al sujeto no tomar consciencia de la existencia en sí mismo de esos contenidos indeseables. Freud

especialmente estudió la proyección en la paranoia y también en el origen de los sentimientos religiosos.

b) Un mecanismo más general, según el cual el recuerdo de nuestras percepciones anteriores tiende a influir la percepción de los estímulos actuales. Al respecto Freud citado por Pichot comenta "la proyección de las percepciones internas sobre el exterior es un mecanismo primitivo que, por ejemplo, influye también en nuestras percepciones sensoriales, y representa así normalmente un papel capital en la construcción de nuestro mundo exterior. En circunstancias que hasta ahora no se determinaron bastante, aún las percepciones internas de procesos ideacionales o emocionales se proyectan al exterior del mismo modo que las percepciones sensoriales, y se usan para modelar el mundo exterior, cuando en realidad deberían permanecer en el mundo interior" (Pichot, 1989).

El psicólogo Lawrence K. Frank fue el primero en emplear el término de "Técnicas Proyectivas" en 1939, esto con la finalidad de designar un grupo de tests de los cuales algunos eran ya conocidos "En su esencia, escribe Frank, una técnica proyectiva es un método de estudio de la personalidad 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". (Pichot, 1991).

Para Bellak "Cada individuo, que ha crecido y ha sido educado (en el sentido más amplio del término) en un mundo cultural, percibe necesariamente el mundo de hechos y personas según las pautas tradicionales de su cultura."

"La forma en que cada individuo recibe y responde a éste moldeamiento cultural y al cuidado, la crianza y la educación de los padres se revelará en su personal percepción y en su forma individualizada de pensar, actuar y sentir, tal y como lo revelan los tests proyectivos". (Bellak, 1987).

Las técnicas proyectivas permiten al sujeto expresar su percepción del mundo: lo que el sujeto manifiesta es contenido del inconsciente que emerge ante cierto estímulo, es decir, el sujeto externa sus verdaderos sentimientos y pensamientos. El término proyección se ha utilizado mayormente en el área de la

psicología clínica, en donde existen diversas técnicas y/o pruebas como son: el test de Rorschach, el test de Apercepción Temática, el test de Karen Machover, el test de Frases Incompletas de Sacks, entre otras, esta última, prueba en que se basa el test de Frases Incompletas de Grados, objeto de estudio del presente trabajo.

Si bien las técnicas proyectivas han tenido una mayor aplicación en el área de la psicología clínica, como ya se mencionó, el área de la psicología industrial o del trabajo, no ha sido excepción para su aplicación, aunque debido a la situación examen, en éste caso no es un paciente quien contesta la prueba (demanda - ayuda) sino un candidato a un puesto (demanda - trabajo); por lo que el sujeto tratará de mostrar "su mejor cara". Al respecto, Bellak opina: "La tesis central de las pruebas proyectivas es la de que la mayor parte de la estructura de la personalidad, tal como se la evalúa en el contexto industrial, abarca material que es retenido o reprimido por razones debidas a la situación laboral inmediata o en virtud de un patrón adquirido en adaptaciones laborales previas" (Bellak 1987). A pesar de lo anterior, las pruebas proyectivas ofrecen información útil sobre el candidato, y el test de Frases Incompletas no ha sido la excepción.

"Esta técnica proyectiva posibilita la expresión de impulsos, emociones, sentimientos y complejos inhibidos y subyacentes que el examinado se muestra poco deseoso o incapaz de admitir. Cuando escribe sus respuestas, el examinado puede revelar inadvertidamente estas tendencias encubiertas al completar las frases que estimulan asociaciones libres". (Bellak 1987)

La prueba de Frases Incompletas, es una técnica proyectiva, ya que permite que emerjan los contenidos inconscientes del evaluado (el candidato a un empleo siempre tratará de mostrar su mejor cara); a pesar de que como ya se mencionó, la información obtenida no deja de ser valiosa para el estudio de la personalidad, objetivo primordial de las pruebas proyectivas.

" Las técnicas proyectivas se basan en el principio de que, cuando una situación queda abierta a diferentes interpretaciones, éstas llegan a diferir según las características de la personalidad de los sujetos. Existe una gran diversidad de experiencias cotidianas que apoyan éste principio, por ejemplo se manifiesta en el individuo que al mismo tiempo que suprime su propia hostilidad, le atribuye

motivaciones hostiles a las demás personas. Como otro ejemplo, éste principio aparece claramente en los escritos de los niños cuando se les da una historia incompleta para que ellos la completen. El niño que está orientado hacia el logro escribe acerca de los premios y de las conquistas, el que vive angustiado escribe acerca de las explosiones, mutilaciones y violencia y el que tiene padres de carácter desagradable llena su historia con adultos poco amables. Aunque las técnicas empleadas para estudiar éste fenómeno se llaman **técnicas proyectivas**, en sentido estricto la proyección es sólo uno de los mecanismos implicados. En realidad las técnicas proyectivas se emplean para medir numerosos tipos de rasgos sociales, motivaciones y desequilibrios. A pesar de que sería mejor referirse a estos métodos en tal forma que se les relacionara con la interpretación y no con la proyección, el nombre **técnicas proyectivas** está demasiado extendido en el campo de la psicología como para admitir cualquier cambio. Con frecuencia se dice que la esencia de las pruebas proyectivas es su falta de estructura, en contraste con los autoinventarios y los métodos de calificación, de los que se dicen son **estructurados**. Si entre el público en general existe un acuerdo de significado con respecto a la configuración de un estímulo, se dice que éste es estructurado; pero si éste acuerdo de significado público no existe, se dice que el estímulo no está estructurado. Por ejemplo un estímulo estructurado se emplearía al enseñar a un individuo el esbozo de una casa. En otras palabras, para después preguntarle que ve ahí. Como hay consenso acerca de que es una casa - lo que sería la configuración del estímulo-, todos los sujetos dirán, probablemente, que eso es una casa. En otras palabras no hay lugar para diferentes interpretaciones de un estímulo altamente estructurado y, en consecuencia, las diferencias individuales de la interpretación no tienen ninguna importancia. En contraste, un estímulo no estructurado sería el empleado cuando a un sujeto se le presenta un conjunto de manchas de colores amorfas sobre un papel para que exprese lo que ve. Otro ejemplo es cuando se muestra al individuo el dibujo de una casa y se le pregunta quién cree que pueda vivir allí. En ambos casos se carece de una forma de consenso público para responder; el individuo debe interpretar, más que dar una descripción objetiva, y es bastante probable que la naturaleza de su interpretación dependa de las características de su personalidad. Sin embargo, aunque hay mucho de verdad en éste principio, todavía queda mucho por hacer para poder convertir estas respuestas interpretativas en medidas válidas de características de la personalidad, lo que es más difícil de lo que parece. Como los autoinventarios y las pruebas proyectivas se emplean con más frecuencia que ningún otro método para medir los rasgos de

la personalidad, es importante hacer algunas comparaciones entre ambos procedimientos. Mientras que la esencia de la prueba proyectiva es su falta de estructura; siempre se trata de lograr, en cambio, que los autoinventarios sean estructurados, esto es, en un autoinventario, sin tener en cuenta qué motiva al individuo a responder de una manera u otra determinado reactivo, se requiere que entienda claramente el contenido del punto." (Nunally, 1987).

" Algunas veces se ha dicho que las técnicas proyectivas son métodos subjetivos, mientras que los autoinventarios son objetivos, pero la realidad es que ambos son subjetivos, aunque de diferente manera. La objetividad de los autoinventarios esta en su puntuación, pero la validez de los resultados depende de los procesos subjetivos de los sujetos. En contraste, las técnicas proyectivas no dependen de los procesos subjetivos para describir la personalidad de los sujetos, pero la mayoría depende, en gran medida, de los procesos subjetivos de los examinadores para interpretar el resultado de las pruebas. En lugar de hablar de objetividad, es mejor decir que los autoinventarios tienen un grado más alto de estandarización que las pruebas proyectivas" ( Nunally, 1987).

" El aumento en el empleo de la pruebas proyectivas ha sido paralelo al de los autoinventarios, pero desde diferentes perspectivas. La psiquiatría y la psicología clínica han desarrollado las pruebas proyectivas, en tanto que los autoinventarios se han desarrollado, en gran medida, con la investigación básica sobre los rasgos de la personalidad y con los programas de selección de personal en las áreas militares y vocacionales. Dada la afiliación de las técnicas proyectivas con las actividades clínicas, frecuentemente se les conoce como " instrumentos de diagnóstico". En las situaciones clínicas, se emplean las técnicas proyectivas principalmente para especificar la "enfermedad" de un individuo que, desde el principio, se sabe tiene problemas serios. Mientras que los autoinventarios tienden a tratar más lo concerniente a los rasgos sociales que a las motivaciones o formas específicas de desequilibrio mental; en el caso de las técnicas proyectivas ocurre lo contrario. Como las motivaciones se obtienen por inferencia más que por observación directa, hay quienes dicen que las técnicas proyectivas ofrecen un material muy rico para hacer éste tipo de inferencias. De ser así, las técnicas proyectivas tendrían ventajas sobre los inventarios para medir las motivaciones, puesto que la aceptación social, que es un factor de los

autoinventarios, tiende a ocultar la medición válida de las mismas" (Nunally, 1987).

## 2.6.2 Clasificación

“Las técnicas proyectivas no se clasifican en tipos precisos con propiedades comunes, como los métodos de observación. Más bien, sus aparentes diferencias se refieren, principalmente, a las características físicas de los materiales que sirven como estímulos. Estos pueden ser dibujos de objetos, de humanos, material escrito, o material tridimensional de un tipo o de otro. La técnica proyectiva más ampliamente usada es el **Rorschach Ink Blot Test**, en la que, como casi todos saben, se utilizan 10 tarjetas con manchas de tinta. En esta prueba se pide al sujeto que diga lo que sugiere cada mancha; y por esta razón, se le considera con frecuencia una prueba perceptual. Sin embargo, en este sentido la palabra "percepción" es bastante inapropiada, porque todos los que no tengan una visión muy defectuosa pueden percibir las manchas de tinta, pero lo que está en discusión es la interpretación de lo que los individuos ven en ellas. Dado el amplio empleo del Rorschach, gran parte de los estudios que conciernen a las propiedades psicométricas de las técnicas proyectivas están basadas en las investigaciones realizadas con la técnica Rorschach de las manchas de tinta. La prueba de **Aperepción Temática (TAT)** es la más popular después del Rorschach. Esta prueba consiste en una serie de dibujos de personas en diferentes tipos de situaciones sociales. Tal vez más que ningún otro instrumento, éste se ocupa directamente de las motivaciones. Esto se debe a que los dibujos empleados se prestan, por sí mismos, a interpretaciones de las motivaciones de agresión, afiliación, seguridad, logro, etc. Mientras que en el Rorschach se le solicita al sujeto que diga lo que ve, en el TAT se le pide que haga una historia con lo que le sugiere el dibujo de cada lámina". (Nunally, 1987)

“Quizá las pruebas que constan de **Oraciones Incompletas** que el sujeto debe completar sean las más extendidas después de las dos anteriores; a continuación se dan ejemplos de éste tipo de reactivos:

1. LO QUE MÁS ME DISGUSTA ES \_\_\_\_\_

2. OJALA QUE YO NUNCA HUBIERA \_\_\_\_\_

3. LAS PERSONAS QUE MEJOR ME CAEN \_\_\_\_\_

Hay algunos casos en los que se han desarrollado sistemas semiobjetivos de calificación para las pruebas de Oraciones Incompletas". (Rotter et al, 1949 citado por Nunally, 1987)

"Además de los métodos analizados previamente, se han desarrollado muchos otros tipos de técnicas proyectivas y se han usado diversas actividades de juego de los niños, para el mismo propósito, como jugar con muñecas, pintar con los dedos, y modelar barro o plastilina".( Nunally, 1987 )

### 2.6.3 Validez

"En apariencia la mayoría de las técnicas proyectivas son muy deficientes para medir los rasgos de la personalidad. La mayoría de los rasgos que miden las técnicas proyectivas requieren de validación de constructo, pero existen muy pocas pruebas de apoyo para la validez de constructo, de tales medidas. Por ejemplo, no existen pruebas convincentes de que con cualesquiera de las técnicas proyectivas se puedan medir con validez los rasgos de angustia. En las situaciones aplicadas, hay pruebas claras de que las técnicas proyectivas tienen, cuando más, un nivel bajo de validez para predecir criterios particulares. Tienden a correlacionarse muy poco con los criterios de éxito vocacional. Además, no son de gran utilidad para diferenciar a los individuos normales de los neuróticos, ni a los enfermos mentales entre sí. Las pruebas de que las técnicas particulares son válidas para propósitos particulares son pocas y muy dispersas, pero la evidencia total apunta que, como grupo, las técnicas proyectivas no ofrecen medidas muy válidas para los rasgos de personalidad". ( Nunally, 1987 ).

#### 2.6.4 Confiabilidad

Nunally establece que "Si bien existen algunas excepciones a la regla, la confiabilidad de las técnicas proyectivas tiende a ser muy baja, por lo que no se le considera aceptable. Aunque existen argumentos sobre la forma en que debe medirse la confiabilidad en las técnicas proyectivas, y de hecho se hace, normalmente se encuentra que la confiabilidad es de 0.60 aproximadamente y sólo en pocos casos llega a ser superior al 0.80. La medida más apropiada de la confiabilidad de las técnicas proyectivas es, lógicamente, la correlación de las formas alternativas administradas y los puntajes obtenidos por los diferentes examinadores; pero se han realizado muy pocos estudios de esa clase. Al usar técnicas proyectivas es particularmente importante desarrollar formas alternativas, dado que en la mayoría de las técnicas es difícil definir el dominio de contenido.

Además de la necesidad de formas alternativas, Nunally menciona que es necesario investigar la magnitud del error por parte de los examinadores. La interpretación de la mayoría de las técnicas proyectivas es altamente subjetiva, es probable que en tales casos se encuentren medidas de error, dadas las diversas interpretaciones de los diferentes examinadores". (Nunally, 1987).

#### 2.6.5 Estandarización

Para Nunally "La esencia de la medición científica consiste en la estandarización de los procedimientos de medida". Cuando las medidas se encuentran estandarizadas, los resultados de un individuo serán repetibles utilizando diferentes formas del instrumento utilizado, al igual que en otros individuos. Lamentablemente, en las pruebas proyectivas esto es difícil, ya que la interpretación de los resultados depende en gran medida del examinador no sólo a su influencia en el sujeto sino también a la interpretación de éste de la respuesta.

"El examinador, además de influir las respuestas que se obtienen por medio de las técnicas proyectivas, tiene una influencia aún más marcada en la interpretación de los resultados. En la mayoría de las pruebas proyectivas, el resultado final no es una serie de puntuaciones de rasgos, sino una descripción de algunos aspectos del sujeto" (Nunally, 1987).

#### 2.6.4 Confiabilidad

Nunally establece que "Si bien existen algunas excepciones a la regla, la confiabilidad de las técnicas proyectivas tiende a ser muy baja, por lo que no se le considera aceptable. Aunque existen argumentos sobre la forma en que debe medirse la confiabilidad en las técnicas proyectivas, y de hecho se hace, normalmente se encuentra que la confiabilidad es de 0.60 aproximadamente y sólo en pocos casos llega a ser superior al 0.80. La medida más apropiada de la confiabilidad de las técnicas proyectivas es, lógicamente, la correlación de las formas alternativas administradas y los puntajes obtenidos por los diferentes examinadores; pero se han realizado muy pocos estudios de esa clase. Al usar técnicas proyectivas es particularmente importante desarrollar formas alternativas, dado que en la mayoría de las técnicas es difícil definir el dominio de contenido.

Además de la necesidad de formas alternativas, Nunally menciona que es necesario investigar la magnitud del error por parte de los examinadores. La interpretación de la mayoría de las técnicas proyectivas es altamente subjetiva, es probable que en tales casos se encuentren medidas de error, dadas las diversas interpretaciones de los diferentes examinadores". (Nunally, 1987).

#### 2.6.5 Estandarización

Para Nunally "La esencia de la medición científica consiste en la estandarización de los procedimientos de medida". Cuando las medidas se encuentran estandarizadas, los resultados de un individuo serán repetibles utilizando diferentes formas del instrumento utilizado, al igual que en otros individuos. Lamentablemente, en las pruebas proyectivas esto es difícil, ya que la interpretación de los resultados depende en gran medida del examinador no sólo a su influencia en el sujeto sino también a la interpretación de éste de la respuesta.

"El examinador, además de influir las respuestas que se obtienen por medio de las técnicas proyectivas, tiene una influencia aún más marcada en la interpretación de los resultados. En la mayoría de las pruebas proyectivas, el resultado final no es una serie de puntuaciones de rasgos, sino una descripción de algunos aspectos del sujeto" (Nunally, 1987).

## **CAPITULO 3**

### **Método**

## **Capítulo 3**

### **Método**

#### **3.1) Planteamiento del problema**

Obtención de la confiabilidad de la "Prueba de Frases Incompletas con Aplicación a la Industria (FIGS)".

#### **3.2) Tipo de investigación**

De campo, ya que se realizó en donde se suscita el evento (aplicación).

#### **3.3) Población**

Todos los candidatos que presentaron exámenes de selección en una empresa del sector privado: Hubard y Bourlon, S. A. de C. V., la cual es una empresa de servicios que se dedica a realizar instalaciones eléctricas, hidráulicas y de Aire Acondicionado desde 1906. Esto se realizó a partir del mes de enero de 1993, durante 6 meses.

En total, se aplicaron 152 baterías en las cuales se integraba el FIGS, por lo que la población fue de 152 candidatos que presentaron exámenes de selección.

### **3.4) Muestra**

La técnica utilizada fue un muestreo no probabilístico y fue obtenida con aquellos candidatos que presentaron las siguientes características, bajo los siguientes criterios:

1. Escolaridad mínima: secundaria
2. Inteligencia normal como mínimo
3. Haber completado todas las frases de la prueba.

Ante estos tres criterios de inclusión, de nuestras 152 aplicaciones, 30 fueron anuladas al no cumplir con el 3er. Criterio: haber completado todas las frases de la prueba, quedando integrada la muestra finalmente por 122 aplicaciones.

### **3.5) Instrumentos**

1. "Prueba de Frases Incompletas con Aplicación a la Industria" (FIGS) editorial El Manual Moderno; la prueba consta de:

- Manual de instrucciones
- Folleto de aplicación
- Hojas de calificación

La prueba está constituida de 68 Frases Incompletas, divididas en cuatro áreas y 17 actitudes. Las áreas son las siguientes: (ver anexo)

- Area 1 responsabilidad
- Area 2 relaciones interpersonales
- Area 3 motivaciones
- Area 4 concepto de sí mismo

A su vez, estas cuatro áreas se subdividen en actitudes, 17 en total:

### **Area 1 Responsabilidad**

- 1 percepción / significado de la empresa
- 2 ante situaciones inesperadas.

### **Area 2 Relaciones interpersonales**

- 3 ante el padre
- 4 ante la madre
- 5 ante la familia
- 6 ante la esposa (o) o novia (o)
- 7 ante la autoridad
- 8 hacia personas externas

### **Area 3 motivaciones**

- 9 necesidades afiliativas
- 10 ante intereses fundamentales
- 11 ante el trabajo
- 12 ante logros y frustraciones
- 13 metas (u objetivos)

### **Area 4 Concepto de sí mismo**

- 14 rasgos y tendencias características
- 15 percepción de sus habilidades
- 16 temores
- 17 ante el sexo

## 2. "Manual de Calificación de Cabello, Daza y Villavicencio"

El manual de calificación de Cabello, Daza y Villavicencio es el resultado obtenido de la aplicación de la prueba "Grados Sánchez Frases Incompletas", con el cual se propone su normalización a través de los siguientes criterios de calificación.

"Se asignan puntajes arbitrarios desde el 0 al 6 categorizándolas en positivas, negativas e indiferentes. Se esquematizan de acuerdo al siguiente cuadro:

<u>SUBCATEGORIAS</u>	<u>PESOS NUMERICOS</u>	<u>CATEGORIAS</u>
MUY POSITIVA POSITIVA MEDIANAMENTE POSITIVA	P 3=0 P 2=1 P 1=2	POSITIVAS
INDIFERENTE	I=3	INDIFERENTES
MEDIANAMENTE NEGATIVA NEGATIVA MUY NEGATIVA	N 1=4 N 2=5 N 3=6	NEGATIVAS

Para calificar las respuestas de las cuatro áreas que mide la prueba, éstas son calificadas en base a un criterio establecido en el manual. Los puntajes obtenidos son convertidos de calificación a rangos y de rangos a subcategorías. Los puntajes

obtenidos son anotados en la "Hoja de calificación para la prueba de Grados Frases Incompletas". (Cabello, Daza, Villavicencio, 1992).

Además las siguientes pruebas psicométricas para medir inteligencia:

3. **"Tests de Dominós"** Autor: Edgar Anstey. Editorial Paidós. El cual consta de :

- Manual
- Cuaderno de aplicación
- Hojas de respuesta
- Clave de calificación en plantilla

4. **"Beta II-R"** Editorial El Manual Moderno. El cual consta de :

- Manual
- Folleto de tareas
- Plantilla de calificación
- Lámina complementaria de la tarea tres

5. **"Barsit"**. Editorial El Manual Moderno. El cual consta de :

- Manual
- Plantilla de calificación
- Hojas de respuestas

### 3.6) Escenario

Instalaciones de la misma empresa, en el área destinada para la aplicación de exámenes psicométricos y técnicos a candidatos que aspiran ocupar algún puesto vacante en la empresa.

### **3.7) Procedimiento**

Se aplicó la prueba de FIGS durante 6 meses (a partir del mes de enero de 1993), junto con la batería que aplica la empresa a los candidatos, en los tres niveles establecidos por la misma empresa: alto, medio y bajo. Para determinar el nivel intelectual se aplicaron las siguientes pruebas: nivel alto "Dominós", nivel medio "Beta II-R", nivel bajo "Barsit". Los puestos a evaluar y su nivel de aplicación correspondiente fueron los siguientes:

#### **Nivel bajo**

Almacenista  
Capturista  
Recepcionista  
Dibujante  
Chofer  
Secretaria  
Técnico en aire acondicionado

#### **Nivel medio**

Auxiliar de personal  
Auxiliar de contabilidad  
Auxiliar de tesorería  
Auxiliar de ingeniería  
Auxiliar de reclutamiento y selección  
Auxiliar de costos  
Auxiliar de administrador de obra  
Auxiliar de compras  
Comprador  
Residente de obra  
Expedidor  
Cuantificador

### **Nivel alto**

Administrador de obra  
Subcontador  
Jefe de diseño eléctrico  
Jefe de diseño de aire acondicionado  
Jefe de diseño hidráulico  
Supervisor de obra  
Ingeniero de diseño eléctrico  
Ingeniero de diseño de aire acondicionado  
Supervisor de contabilidad  
Contador

La aplicación se realizó en una sola sesión y en grupo; al inicio de cada aplicación, el examinador leía las instrucciones que vienen en la hoja de respuestas, en voz alta, haciendo hincapié en el uso de tinta y contestación total y espontánea de las frases. A cada candidato le fue entregada una hoja de respuestas original. Conforme fueron aplicadas durante el periodo correspondiente (6 meses), se procedió a su calificación por medio del manual de calificación destinado para éste fin el cual asigna seis tipos de calificación para cualquier respuesta en base a los criterios que en el se presentan. Estos criterios de aplicación pueden ser observados en la descripción del instrumento ya presentada en páginas anteriores; es decir las frases pueden ser calificadas del cero al seis: mientras más positiva sea una frase menor calificación obtendrá y mientras más negativa, mayor será su calificación, quedando los números intermedios (1 al 5) como gama de elección según el extremo hacia el cual esté más orientado la frase: positivo o negativo. Una vez terminadas las aplicaciones así como su calificación, se procedió al tratamiento estadístico de los datos obtenidos.

Para efectos de la presente investigación, las calificaciones obtenidas para cada reactivo de cada aplicación fueron vaciadas y contabilizadas con los valores directamente obtenidos; es decir, se trabajó con los puntajes crudos, ya que estas calificaciones no fueron convertidas de crudas a rangos, como se indica en el manual, en el cual para la obtención del resultado final, las calificaciones crudas de cada frase se suman por actitud y por área como se indica en la hoja de

calificación. Una vez obtenidas las sumas por áreas, se convierten a rangos y por último tomando el rango obtenido por área se analiza a que subcategoría pertenece el candidato; todo lo anterior, en base a los parámetros establecidos por los creadores de éste manual (Cabello, Daza, y Villavicencio).

### **3.8) Manejo estadístico de los datos**

Se utilizó el método de alfa de Cronbach para obtener, así, la consistencia interna de la prueba como signo de confiabilidad de la misma, utilizándose el paquete estadístico SPSS para microcomputadoras y específicamente la subrutina de confiabilidad.

## **CAPITULO 4**

### **Resultados**

## Capítulo 4

### Resultados

Como ya se mencionó, el total de aplicaciones fueron 152 de las cuales sólo 122 se consideran válidas para el estudio, el resto fue invalidado ya que no habían sido contestadas todas las frases de la prueba de FIGS en cada una de esas aplicaciones lo que afectaba la calificación total y por lo tanto podía influir en el análisis estadístico, dando resultados equivocados.

Una vez calificadas las 122 aplicaciones, los datos fueron vaciados y capturados en la computadora con el paquete SPSS utilizando la subrutina frecuencias, obteniendo los siguientes resultados:

De la variable **SEXO** el 13% corresponde a candidatos del sexo femenino y el 87% al sexo masculino (TABLA 1).

**TABLA 1**

VARIABLE: SEXO		
SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
F	16	13.1%
M	106	86.9%
TOTAL	122	100%

De la variable **ESCOLARIDAD** el porcentaje más alto corresponde a aquellos candidatos con licenciatura completa, con un 46.7% seguido por el nivel técnico con un 18%; licenciatura incompleta 14.8%; bachillerato incompleto 10.6% y primaria y secundaria incompletas con un 8% respectivamente. De todos los candidatos , ninguno presentó la escolaridad de secundaria completa, ya que quienes llegaron únicamente a éste nivel de estudios, no la concluyeron, el resto poseía como puede observarse una escolaridad de bachillerato incompleto a licenciatura completa, incluyendo en éste rango aquellas candidatos con una escolaridad a nivel técnico. (TABLA 2)

**TABLA 2**

<b>VARIABLE:</b>	<b>ESCOLARIDAD</b>	
<b>ESCOLARIDAD</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
PRIMARIA	1	.8%
SECUNDARIA INCOMPLETA	1	.8%
SECUNDARIA COMPLETA	0	0%
BACHILLERATO INCOMPLETO	13	10.6%
BACHILLERATO COMPLETO	10	8.2%
LICENCIATURA INCOMPLETA	18	14.8%
LICENCIATURA COMPLETA	57	46.7%
NIVEL TÉCNICO	22	18%
TOTAL	122	100%

De la variable CI el 68.9% presentó un nivel de inteligencia "normal", el 25.4% "superior al término medio" y el 5% "superior" en base a los criterios de las pruebas de inteligencia aplicadas dentro de la batería de selección en la cual se aplicó el FIGS (TABLA 3).

**TABLA 3**

<b>VARIABLE:</b>	<b>C.I.</b>	
<b>C.I.</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SUPERIOR	7	5.7%
SUPERIOR AL T1/2	31	25.4%
NORMAL	84	68.9%
TOTAL	122	100%

Por último, de la variable **EDAD** se obtuvo que esta fluctuó entre los 18 y 49 años de edad (.8% en ambos) con un promedio de 28.369 lo que se puede observar en la siguiente tabla (TABLA 4).

**TABLA 4**

VARIABLE:	EDAD	
EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
18	1	.8%
19	6	4.9%
20	6	4.9%
21	2	1.6%
22	8	6.6%
23	4	3.3%
24	9	7.4%
25	10	8.2%
26	9	7.4%
27	8	6.6%
28	11	9.0%
29	7	5.7%
30	1	.8%
31	5	4.1%
32	4	3.3%
33	5	4.1%
34	4	3.3%
35	3	2.5%
36	1	.8%
37	5	4.1%
38	4	3.3%
39	4	3.3%
41	1	.8%
44	1	.8%
45	2	1.6%
49	1	.8%
TOTAL	122	100%

Por lo que respecta a la estructura de la prueba, punto principal del presente trabajo, encontramos que de los 68 reactivos, 19 presentan una buena correlación del reactivo con la prueba (.3026 a .4934) como se puede observar en la siguiente tabla (TABLA 5).

**TABLA 5**

INDICES DE CORRELACIÓN Y DE CONFIABILIDAD POR REACTIVO		
No. DE REACTIVO	CORRELACIÓN DEL REACTIVO CON LA CALIFICACIÓN TOTAL	ALPHA SI EL REACTIVO ES ELIMINADO
1	.2803	.8301
2	.1615	.8328
3	.1954	.8317
4	.3816	.8286
5	.4218	.8276
6	.4934	.8246
7	.2769	.8304
8	.3532	.8284
9	.3339	.8289
10	.2531	.8310
11	.3762	.8306
12	.2922	.8299
13	.1852	.8321
14	.2381	.8314
15	.1988	.8323
16	.1408	.8325
17	.2705	.8306
18	.2736	.8303
19	.4120	.8296
20	.2100	.8317
21	.1542	.8324
22	.1741	.8325
23	.3209	.8293
24	.3390	.8300
25	-.0440	.8348

No. DE REACTIVO	CORRELACIÓN DEL REACTIVO CON LA CALIFICACIÓN TOTAL	ALPHA SI EL REACTIVO ES ELIMINADO
26	.3666	.8282
27	.2481	.8312
28	.1985	.8319
29	.2703	.8303
30	.4243	.8297
31	.3099	.8307
32	.4099	.8267
33	.4430	.8294
34	.2220	.8316
35	.3271	.8290
36	.1815	.8319
37	.2439	.8310
38	.1678	.8321
39	.2433	.8309
40	.2040	.8319
41	.2195	.8314
42	.4243	.8272
43	.2711	.8305
44	.1417	.8325
45	.0889	.8329
46	.1614	.8322
47	.1507	.8326
48	.2447	.8315
49	.3022	.8302
50	.1364	.8325
51	.0504	.8337
52	.1555	.8325
53	.1398	.8327
54	.1654	.8322
55	.3026	.8296
56	.2430	.8309
57	.2522	.8313
58	.3274	.8291
59	.1972	.8326

No. DE REACTIVO	CORRELACIÓN DEL REACTIVO CON LA CALIFICACIÓN TOTAL	ALPHA SI EL REACTIVO ES ELIMINADO
60	.2348	.8313
61	.1850	.8319
62	.1026	.8330
63	.2340	.8319
64	.1276	.8332
65	.1466	.8324
66	.2659	.8306
67	.2593	.8308
68	.2443	.8312

Para obtener el índice de confiabilidad de la prueba se utilizó el Alfa de Cronbach el cual nos indica lo siguiente:

- Los reactivos 4,5,6,8,9,11,19,23,24,26,30,31,32,33,35,42,49,55 y 58 pueden ser considerados como los reactivos más adecuados, es decir, que tienen una relación más cercana con lo que está midiendo la prueba; sin embargo, a pesar de que sólo encontramos 19 reactivos podemos ver que la mayoría de ellos están propiciando una confiabilidad adecuada como puede observarse en la tabla 5.
- Estos reactivos presentan una correlación de .30 en adelante, lo que convencionalmente se ha considerado como una correlación aceptable en el área de medición.
- Los 19 reactivos poseen una correlación de más de .30 y el resto se considera dentro de los límites tolerables. Sin embargo, podemos decir que los 46 reactivos restantes deberán ser más analizados.
- Los reactivos 25,45 y 51 presentan una baja correlación lo que significa que son reactivos que no poseen ninguna relación con lo que la prueba está midiendo; estos reactivos textualmente son los siguientes:
  - R-25 "me molesta que .....
  - R-45 "mi meta es .....
  - R-51 "un defecto frecuente en las empresas .....

Estos reactivos al ser calificados mostraron, en el caso de los reactivos 25 y 51, una marcada tendencia hacia la negatividad la cual podría ser considerada en base a la estructura misma del reactivo que es "negativo en sí mismo", es decir, la forma en que se encuentra estructurado facilita las respuestas negativas, como podrá observarse en las TABLAS 6, 7 y 8 donde se eligieron 36 pruebas de manera aleatoria, para observar la forma específica de responder a estos reactivos.(2)

(2) las respuestas de los sujetos se transcriben tal cual fueron escritas por estos.

TABLA 6

REACTIVO 25		
NO	"ME MOLESTA LA GENTE QUE...	CALIF.
1	GRITA"	4
2	SE HACE TONTA, LA MEDIOCRIDAD"	1
3	HABLA MAL DE LOS DEMAS"	4
4	CREA PROBLEMAS"	2
5	POR QUERER ESTAR BIEN CON LOS JEFES LES DICE QUE NO SE EQUIVOCAN Y EL SE HECHA LA CULPA A SÍ MISMO"	4
6	MOLESTA A LOS DEMAS"	4
7	SE SOBRESALTA E IRRESPONSABLES Y DE MALA EDUCACION EN COMPORTAMIENTO"	5
8	SE CREE SUPERIOR"	4
9	ES ENVIDIOSA Y APATICA"	5
10	NO HACE NADA POR SUPERARSE PERO QUE QUIERE GANAR MAS DINERO"	4
11	NO BUSQUE SU SUPERACION"	4
12	NO TIENE PALABRA"	4
13	SE DERROTA"	1
14	SEA ENTROMETIDA Y NO ESTE MUY UBICADA EN LA REALIDAD"	4
15	NO LUCHA"	4
16	NO TIENE SENTIMIENTOS Y PREPONDERANTE "	4
17	NADA MAS ESTA SIN HACER NADA O MOLESTANDO A LOS DEMAS"	4
18	NO ENTIENDE RAZONES"	4
19	NO DEJA HABLAR"	4
20	CRITIQUE ANTES DE ESCUCHAR"	4
21	NO ES SINCERA"	4
22	IMPUNTAL, NEGLIGENTE O MEDIOCRE"	5
23	SEA GROSERA"	4
24	OPINA SIN CONOCER A FONDO LAS COSAS"	4
25	NADA MAS CAUSA PROBLEMAS, LAS QUE SON MUY CONFLICTIVAS"	5
26	ME GRITA"	5

**TABLA 6**

<b>REACTIVO 25</b>		
<b>NO</b>	<b>"ME MOLESTA LA GENTE QUE...</b>	<b>CALIF.</b>
1	GRITA"	4
2	SE HACE TONTA, LA MEDIOCRIDAD"	1
3	HABLA MAL DE LOS DEMAS"	4
4	CREA PROBLEMAS"	2
5	POR QUERER ESTAR BIEN CON LOS JEFES LES DICE QUE NO SE EQUIVOCAN Y EL SE HECHA LA CULPA A SI MISMO"	4
6	MOLESTA A LOS DEMAS"	4
7	SE SOBRESALTA E IRRESPONSABLES Y DE MALA EDUCACION EN COMPORTAMIENTO"	5
8	SE CREE SUPERIOR"	4
9	ES ENVIDIOSA Y APATICA"	5
10	NO HACE NADA POR SUPERARSE PERO QUE QUIERE GANAR MAS DINERO"	4
11	NO BUSQUE SU SUPERACION"	4
12	NO TIENE PALABRA"	4
13	SE DERROTA"	1
14	SEA ENTROMETIDA Y NO ESTE MUY UBICADA EN LA REALIDAD"	4
15	NO LUCHA"	4
16	NO TIENE SENTIMIENTOS Y PREPONDERANTE"	4
17	NADA MAS ESTA SIN HACER NADA O MOLESTANDO A LOS DEMAS"	4
18	NO ENTIENDE RAZONES"	4
19	NO DEJA HABLAR"	4
20	CRITIQUE ANTES DE ESCUCHAR"	4
21	NO ES SINCERA"	4
22	IMPUNTAL, NEGLIGENTE O MEDIOCRE"	5
23	SEA GROSERA"	4
24	OPINA SIN CONOCER A FONDO LAS COSAS"	4
25	NADA MAS CAUSA PROBLEMAS, LAS QUE SON MUY CONFLICTIVAS"	5
26	ME GRITA"	5

<b>REACTIVO 25</b>		
<b>NO</b>	<b>"ME MOLESTA LA GENTE QUE..."</b>	<b>CALIF.</b>
27	ES HIPOCRITA, ENTROMETIDA, INTRIGOSA"	5
28	HABLA SIN PENSAR O SIN SABER"	4
29	SE EXPRESA MAL DE OTRAS"	4
30	NO CONFIA EN SI MISMO"	5
31	NO ES RESPONSABLE DE SUS ACTOS"	5
32	TRATA DE SER PREPOTENTE"	5
33	SEA ENTROMETIDA Y SIEMPRE TENGA MALA IMAGEN DE LOS DEMAS"	4
34	NO HABLA CON LA VERDAD"	4
35	NO TRABAJA"	4
36	NO ES SINCERA"	4

<b>TABLA 6</b>	
<b>TOTAL DEL REACTIVO 25</b>	
3	SE CALIFICARON POSITIVAS
33	SE CALIFICARON NEGATIVAS
36	TOTAL

**TABLA 7**

<b>REACTIVO 51</b>		
<b>No.</b>	<b>"UN DEFECTO FRECUENTE EN LAS EMPRESAS...</b>	<b>CALIF.</b>
1	ES EL RECORTE TEMPORAL DE PERSONAL"	5
2	ES QUE NO PERMITEN A MUCHA GENTE DEMOSTRAR QUE SI TIENEN CAPACIDAD AUNQUE EXPERIENCIA NO"	1
3	LA FALTA DE COMUNICACION CON EL JEFE"	4
4	ES QUE NO SE ACTUALIZAN"	4
5	DAR ASENSOS SIN TOMAR EN CUENTA LOS ESFUERZOS DE TODA LA GENTE"	5
6	NO VALORAR EL TRABAJO"	4
7	EL APOYO TECNICO CON EL PERSONAL"	3
8	ES NO DAR LA OPORTUNIDAD A LA GENTE QUE EN PRIMERA INSTANCIA MUESTRA POCO CONOCIMIENTO PERO QUE ES GENTE ACTIVA"	1
9	ES NO TOMAR EN CUENTA A LOS EMPLEADOS"	4
10	ES QUE A VECES NO CONVIVEN CON EL PERSONAL Y POR LO TANTO NO SABEN DE SUS NECESIDADES"	4
11	QUE ACEPTEN SINDICATOS"	4
12	NO SABER VALORAR EL ESFUERZO, TRABAJO Y DEDICACION DE SUS TRABAJADORES"	5
13	FALTA DE RECONOCIMIENTO"	1
14	AUN NO LO SE"	3
15	AUN NO SE, PERO SERIA TAL VEZ FALLAS POSIBLES DE SOLUCIONAR"	3
16	EL OLVIDAR EL ACTIVO MAS IMPORTANTE, EL FACTOR HUMANO"	5
17	ES QUE EN OCASIONES NO VALORAN A LOS EMPLEADOS"	4
18	LA FALTA DE COMUNICACION CON EL PERSONAL"	4
19	LA PUNTUALIDAD"	4
20	ES QUE NUNCA SABE UNO CON QUE TIPO DE GENTE SE ENCUENTRA"	4
21	NO RECONOCER A LA GENTE Y TENER FAVORITISMOS"	4
22	DESCUIDAN LAS RELACIONES INTERNAS, Y NO SIEMPRE PREMIAN AL MAS EFICIENTE"	4
23	QUE NO DAN OPORTUNIDAD DE DESARROLLARSE"	4

REACTIVO 51		
NO	"UN DEFECTO FRECUENTE EN LAS EMPRESAS..."	CALIF.
24	TAL VES UN SISTEMA DE CONTROL UN TANTO OBSOLETO"	4
25	LA PREPOTENCIA DE LOS JEFES"	5
26	ES LA DESUNION CON LOS EMPLEADOS"	5
27	CAMBIO DE JEFES ADAPTARSE CONSTANTE A DIFERENTES SISTEMAS DE TRABAJO"	4
28	ES EL BUROCRATISMO"	5
29	ES NO CAPACITAR AL PERSONAL"	4
30	ES QUE TODO LO VEN SIN MIRAMIENTOS Y EN BENEFICIO A ELLOS MISMOS"	4
31	ES QUE NO DAN EL SUFICIENTE APOYO A LOS EMPLEADOS"	4
32	ES NO SABER APROVECHAR LOS VERDADEROS ELEMENTOS HUMANOS QUE TIENEN"	5
33	SON LOS PROBLEMAS QUE SE ENCUENTRAN"	4
34	EL NO ESTIMULAR A LOS EMPLEADOS"	4
35	AUN NO TENGO NINGUN DEFECTO DETECTADO EN LAS EMPRESAS"	3
36	LA MALA ADMINISTRACION"	4

**TABLA 7**  
**TOTAL DEL REACTIVO 51**

3	SE CALIFICARON POSITIVAS
29	SE CALIFICARON NEGATIVAS
4	SE CALIFICARON INDIFERENTES
36	TOTAL

En el caso del reactivo 45, este presenta de igual manera una correlación baja, sin embargo, a diferencia de los dos reactivos anteriores, es un reactivo positivo en si mismo, por lo que existe una marcada tendencia a calificarlo de manera positiva y por lo consiguiente, es un reactivo no estructurado de manera adecuada; a continuación se presentan las respuestas a éste reactivo de las mismas 36 pruebas tomadas de manera aleatoria para el caso del reactivo 25 y el reactivo 51 (TABLA 8).

TABLA 8

REACTIVO 45		
NO.	"MI META ES ...	CALIF.
1	SEGUIR PROGRESANDO"	0
2	LA ESTABILIDAD EN TODOS LOS ASPECTOS"	0
3	CUMPLIR CON MI TRABAJO LO MEJOR POSIBLE Y LLEGAR A SER CONTADOR PUBLICO"	1
4	TENER UN NEGOCIO PROPIO Y PROSPERO"	1
5	PODER SALIR ADELANTE EN EL PUESTO QUE SE ME ASIGNE"	0
6	TRABAJAR Y PROGRESAR"	0
7	SUPERARME EN LO MAXIMO EN PROFESION Y TENER UN FUTURO ASEGURADO"	0
8	PODER LOGRAR ALGO Y AYUDAR A LOS DEMAS CUANDO ESTE EN LA CUSPIDE"	0
9	SER UN BUEN PROFESIONISTA"	0
10	SER UN BUEN PROFESIONISTA Y ADEMAS DARLE LO MEJOR A MI FAMILIA"	0
11	SALIR ADELANTE"	1
12	CONSEGUIR LA SUPERACION PERSONAL Y PROFESIONAL PARA BUSCAR SER FELIZ"	0
13	EL DESARROLLO PROFESIONAL"	1
14	LLEGAR LO MAS ALTO POSIBLE"	1
15	TRIUNFAR, TRIUNFAR"	1
16	POSITIVA CON BUENAS INTENCIONES"	2
17	OBTENER UN BUEN PUESTO EN UNA EMPRESA Y FORMAR MI FAMILIA"	0
18	MUY A TODO DAR"	3
19	LA SUPERACION"	0
20	TENER UN CARRO"	1
21	TRIUNFAR COMO PROFESIONISTA"	1
22	LOGRAR SENTIRME A GUSTO CON MI FORMA DE VIVIR"	1

NO.	"MI META ES ...	CALIF.
23	DESARROLLARME EN ESTA EMPRESA"	1
24	LOGRAR TODOS MIS OBJETIVOS TRAZADOS"	0
25	SER CADA DIA MEJOR"	1
26	SUPERARME TANTO PERSONAL COMO PROFESIONALMENTE"	0
27	SUPERACIÓN PROFESIONAL, FAMILIAR"	0
28	ESFORZARME, POR ALCANZAR UNA PLENA REALIZACIÓN COMO SER HUMANO"	0
29	SUPERARME PROFESIONALMENTE Y DESPUES INDEPENDIZARME O LLEGAR A UN PUESTO EJECUTIVO"	1
30	SUPERARME NO VIENDO MIS FRACASOS Y TOMANDO DE ELLOS LO MEJOR"	0
31	LLEGAR A SER ALGUIEN Y HACER ALGO"	0
32	TENER UNA VERDADERA PROFESION, TENER DINERO Y ESTABLECER UNA CASA ALBERGUE PARA NIÑOS DESAMPARADOS"	0
33	LLEGAR A TENER UN BUEN TRABAJO Y SEGUIR CON UNA CARRERA CORTA"	1
34	SIEMPRE SER MEJOR"	0
35	SUPERARME PROFESIONALMENTE"	1
36	LLEGAR A SER ALGUIEN IMPORTANTE EN UNA EMPRESA"	1

**TABLA 8  
TOTAL DEL REACTIVO 45**

0	SE CALIFICARON NEGATIVAS
35	SE CALIFICARON POSITIVAS
1	SE CALIFICARON INDIFERENTES
36	TOTAL

El hecho de que en la prueba aparezcan reactivos que no están ligados con lo que la prueba pretende medir, como son los reactivos 25,45 y 51 originaron que la confiabilidad obtenida disminuyera un poco.

Finalmente, el resultado obtenido en relación a la confiabilidad (consistencia interna), objetivo principal del presente estudio, fue la obtención del **Índice de confiabilidad de la Prueba de FIGS de .8330**, esto se traduce como una prueba proyectiva con un índice de confiabilidad que es bastante aceptable, ya que la mayoría de los autores indican que, a partir de .65 se considera como un índice de confiabilidad adecuado en una prueba psicométrica.

## **CAPITULO 5**

### **Conclusiones**

## Capítulo 5

### Conclusiones

Al concluir el presente trabajo, el panorama de las pruebas psicométricas en el área laboral, no ha tenido muchos cambios: seguimos importando psicología y aplicando en su mayoría, pruebas del área de la psicología clínica.

La “Prueba de Frases Incompletas con Aplicación a la Industria de Grados Sánchez”, posee un índice de confiabilidad adecuado (.83) para ser considerado un instrumento de medición de tipo proyectivo, en lo que se refiere a la exactitud con la cual todo instrumento psicométrico debe medir determinada conducta o rasgo de la personalidad.

Como es sabido de todos los profesionales de la medición en psicología, en las pruebas proyectivas, por su estructura misma, es difícil, más no imposible que se puedan obtener características que sólo las pruebas psicométricas objetivas tienen, por lo que consideramos que el resultado de éste trabajo abre un camino exitoso de la investigación en este tipo de instrumentos.

El índice de confiabilidad de la prueba, es un dato que enriquece su valor como instrumento de medida, lo que permite una mayor confianza en su aplicación.

A pesar de ser una prueba proyectiva, la prueba de FIGS es un instrumento que puede ser calificado de manera objetiva, siempre y cuando, como mencionaremos más adelante a manera de sugerencia, se afinen un poco más los criterios de calificación.

Para reducir errores en índices de confiabilidad debemos diseñar instrumentos con parámetros más claramente establecidos de calificación e interpretación, así como de diseño de reactivos.

El valor científico de la Psicología seguirá siendo cuestionado mientras en la interpretación de la conducta sigan interviniendo elementos subjetivos y personales de quien califica y evalúa.

Con el presente estudio también podemos ver que en nuestro país existen trabajos de calidad que deben ser rescatados y difundidos por los profesionales de nuestra disciplina como es el caso de la prueba de FIGS realizada hace ya más de 20 años y , publicada en 1988 por la Editorial el Manual Moderno. Al retomar los trabajos hechos por profesionales de nuestro país en nuestro país y proponer métodos más objetivos para la medición de la conducta, se demuestra la validez científica, en ocasiones lamentablemente cuestionada por propios y ajenos, acerca de nuestra carrera.

La ética y el profesionalismo deben de ser el punto de partida para el ejercicio de nuestra disciplina y la investigación, el redescubrimiento de nuestra identidad la cual no puede seguir siendo "medida" en base a patrones culturales distintos y criterios subjetivos de calificación. La meta, lograr ser facilitadores del cambio y promotores del bienestar personal, punto de partida no sólo para un adecuado desempeño laboral sino en todas las esferas en los que la conducta se hace presente.

## **CAPITULO 6**

### **Limitaciones y Sugerencias de este estudio**

## Capítulo 6

### Limitaciones y Sugerencias de este estudio

#### Limitaciones:

Al comenzar el estudio, encontramos escasa bibliografía sobre confiabilidad de pruebas proyectivas a nivel investigaciones.

El manual de calificación de Cabello, Daza, Villavicencio no presenta ejemplos de calificación, para cada uno de los reactivos. Además debió haber contenido ejemplos de los 3 tipos de respuestas (positivas, negativas e indiferentes), así como sus subcategorías para cada uno de los reactivos.

Este punto es muy importante. En ocasiones a pesar de que todas las aplicaciones fueron calificadas por un solo evaluador, el criterio de calificación en ocasiones era confuso, llegándose a cuestionar, algunas veces la asignación de una calificación u otra en cuestión del punto de vista (positivo o negativo) y grado de ese mismo punto de vista asignado, por ejemplo, como ya se mencionó existían respuestas que podían ser calificadas de manera positiva o negativa, según desde el punto de vista desde el cual la respuesta fuera evaluada, aspecto álgido de la calificación ya que precisamente se está tratando de objetivizar la calificación de una prueba proyectiva, calificación, como ya mencionamos, difícil debido a las diferencias de grado en el continuo positivo negativo del criterio de calificación.

También no sólo existía en ocasiones confusión en la asignación del valor positivo o negativo sino también en el grado; en el caso de las positivas debían ser calificadas como muy positivas, positivas y medianamente positivas. En el caso de las negativas, de igual manera, también podían ser calificadas con una escala similar de grado en muy negativas, negativas y medianamente negativas.

Al respecto, podemos observar lo siguiente:

- Existen reactivos que al parecer manifiestan un anhelo y si es así, es porque, esa realidad, a criterio del evaluado no se tiene. Ejemplo:

R.26 “Yo quisiera que mi madre..... fuera una persona preparada”.

Es una actitud que puede verse como positiva o negativa. Si nos basamos en el criterio actual es negativa, pero invirtiendo y reduciendo las categorías, se calificaría como positiva ya que es un deseo positivo. El anhelo demuestra un pensamiento positivo pero en si la carencia demuestra un pensamiento negativo.

- Existen reactivos negativos en sí mismos, es decir, son condicionantes para éste tipo de respuestas.

Ejemplos:

R.1 “Me habría gustado que mi padre..... pasara más tiempo en mi infancia”.

Se califica  $p = 2$ , ya que es un anhelo positivo. Sin embargo al intervenir el criterio del evaluador se aprecia que en realidad o a criterio del evaluado, el padre no estuvo en su infancia, por lo que es una situación negativa.

Estos dos últimos puntos se encuentran muy ligados a la argumentación de Nunally quien menciona que en ocasiones una fuente de variación puede ser el cambio de opinión del calificador en cuanto al atributo que se está midiendo, es decir, nuevamente nos topamos con una probable cualificación y no calificación de una prueba proyectiva.

**Sugerencias:**

Para futuras investigaciones así como revisiones de la prueba de "Frasas Incompletas con Aplicación a la Industria" se recomienda:

- Modificar el método de calificación de la prueba creado por Cabello, Daza, Villavicencio; se sugiere eliminar las subcategorías de los extremos así como la subcategoría "indiferente"

De:

**TABLA ACTUAL**

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

A:

**TABLA PROPUESTA**

CATEGORÍA	SUBCATEGORIA	ASIGNACION NUMERICA
POSITIVA	POSITIVA	P = 4
	MEDIANAMENTE POSITIVA	P = 3
NEGATIVA	MEDIANAMENTE NEGATIVA	N = 2
	NEGATIVA	N = 1

Para así lograr una mayor discriminación en la calificación; además invertir el criterio de positivo y negativo, ya que con el método actual las respuestas mientras más positivas son, obtienen menor calificación y mientras más negativas, mayor calificación lo que dificultó sobremanera la calificación de las aplicaciones debido no solamente a esta inversión sino al criterio de calificación del evaluador el cual en ocasiones resultaba confuso.

Para ilustrar, un ejemplo con la tabla propuesta para calificar el reactivo 45, en base a las mismas respuestas dadas por los sujetos y que se observaron en la TABLA 8, sería:

Nº1 "Mi meta es.....seguir progresando"  
Calificación: P = 4

Nº20 "Mi meta es.....tener un carro"  
Calificación: P = 3

Otro ejemplo, pero ahora con el reactivo 33, que es uno de los 19 reactivos que presentaron una adecuada correlación del reactivo con la prueba, utilizando las dos mismas pruebas (aplicaciones) que el ejemplo anterior:

Nº1 "Frente al peligro.....yo me hago a un lado"  
Calificación: N = 2

Nº20 "Frente al peligro.....depende de qué peligro sea,  
si lo puedo solucionar lo afronto y si no buso ayuda"  
Calificación: P = 3

Además de la tabla propuesta, se sugiere la creación de un "manual" de respuestas tipo, para facilitar la asignación de la calificación en base a la calidad de la respuesta y elementos considerados en ella.

También se sugiere:

El psicólogo debe tener un conocimiento profundo de la psicología y de las ciencias afines, así como de los métodos de investigación y de los procedimientos de enseñanza.

El psicólogo debe tener un conocimiento profundo de la psicología y de las ciencias afines, así como de los métodos de investigación y de los procedimientos de enseñanza.

El psicólogo debe tener un conocimiento profundo de la psicología y de las ciencias afines, así como de los métodos de investigación y de los procedimientos de enseñanza.

El psicólogo debe tener un conocimiento profundo de la psicología y de las ciencias afines, así como de los métodos de investigación y de los procedimientos de enseñanza.

El psicólogo debe tener un conocimiento profundo de la psicología y de las ciencias afines, así como de los métodos de investigación y de los procedimientos de enseñanza.

El psicólogo debe tener un conocimiento profundo de la psicología y de las ciencias afines, así como de los métodos de investigación y de los procedimientos de enseñanza.

El psicólogo debe tener un conocimiento profundo de la psicología y de las ciencias afines, así como de los métodos de investigación y de los procedimientos de enseñanza.

- Una mejor definición de las áreas que mide la prueba; es decir, checar que los reactivos midan realmente lo que cada área pretende medir.
- Que se revisen los reactivos, sobre todo, los reactivos que presentaron una correlación interna baja, como son los reactivos 25,45 y 51.
- Realizar un análisis para checar los otros dos aspectos de la confiabilidad, la estabilidad temporal y la equivalencia, no considerados en el presente estudio debido a que no existió una segunda aplicación de la prueba y el no contar a la fecha con una prueba paralela, respectivamente.
- Realizar estudios sobre la validez de la prueba, aspecto de gran importancia en cualquier instrumento psicométrico.
- Fomentar la investigación de las Técnicas Proyectivas en el área laboral y clínica.

Finalmente retomando algunas palabras de Nunally que al calce dicen: ..."sin embargo, el ideal de la actividad científica es conseguir mediciones que estén exentas de errores cometidos por el juicio humano", podemos resumir la importancia de métodos objetivos de calificación y con ello reiterar el interés del presente trabajo el cual es una aportación para demostrar con métodos científicos, es decir, confiables, toda una gama de conceptos que en nuestra disciplina, la psicología, en ocasiones son tan difíciles de ser medibles, cuantificables y/o objetivos.

Trabajar de una manera ética, científica y profesional debe ser el gran paso entre haber estudiado psicología y ser psicólogo con todo lo que la responsabilidad del término implica.

“ Los momentos de crisis, como los que vivimos actualmente, pueden ser sumamente creativos y enriquecedores ¿Ha disminuido el reclutamiento, la selección, la capacitación ? entonces tenemos tiempo para crear y esa es un area de oportunidad que debemos aprovechar los profesionales de la conducta. No podemos seguir cualificando ni seguir “ midiendo ” en base a baremos ajenos a nuestra idiosincracia; en la actualidad, los avances científicos y tecnológicos han logrado computarizar la calificación de algunos pruebas psicológicas, lo cual es muy útil, definitivamente, en cuanto a tiempos y cargas de trabajo de todos los que evaluamos conducta como reclutadores, consultores, etc; ( siempre y cuando claro, no perdamos el “ toque humano ” ) ; Por que no tambien invertimos en psicometria nacional de calidad creando instrumentos estadisticamente confiables, validos y sensibles ? . Como psicólogos y como mexicanos tenemos la obligación de rescatar nuestra propia cultura y conocimientos, en los cuales somos inmensamente ricos ”

**Anexo**

# **FIGS** Prueba de Frases Incompletas con Aplicación a la Industria

Jaime A. Grados E. y Elda Sánchez Fernández

## Folleto de aplicación

Fecha de aplicación:

Nombre: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Puesto: \_\_\_\_\_

Escolaridad: \_\_\_\_\_

### INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de frases incompletas que deberá completar.

Trale de completar estas frases en la forma más espontánea y rápida posible.

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

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, almacenada en sistema alguno de tarjetas perforadas o transmitida por otro medio, electrónico, mecánico, fotocopiador, registrador, etc., sin permiso previo por escrito de la editorial.  
FIGS Copyright © 1988 por Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V. Av. Sonora 206, Col. Hipódromo, Delegación Cuauhtémoc, 06100 México, D.F.

No empiece hasta que se le indique



1. Me habría gustado que mi padre \_\_\_\_\_
2. Sentí que necesitaba de los demás cuando \_\_\_\_\_
3. Pienso que las relaciones sexuales \_\_\_\_\_
4. Ante una situación desconocida yo \_\_\_\_\_
5. Quisiera que mi familia \_\_\_\_\_
6. Cada vez que algo sale mal \_\_\_\_\_
7. La gente supone que yo \_\_\_\_\_
8. Cuando tengo que tratar con público yo \_\_\_\_\_
9. Me gustaría que mi madre \_\_\_\_\_
10. Yo siempre evitaría \_\_\_\_\_
11. Lo que más deseo \_\_\_\_\_
12. Mi esposa (o) \_\_\_\_\_
13. Creo que tengo habilidad para \_\_\_\_\_
14. Lo que más me gusta \_\_\_\_\_
15. La mayoría de los jefes \_\_\_\_\_
16. Con el trabajo yo busco \_\_\_\_\_
17. Cuando pienso en la empresa yo \_\_\_\_\_
18. Si mi padre solamente \_\_\_\_\_
19. Me gusta estar en un grupo que \_\_\_\_\_
20. Lo que me disgusta de lo sexual \_\_\_\_\_

21. Me llego a desconcertar cuando \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
22. Me gusta mi familia aunque \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
23. Cuando no me toman en cuenta \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
24. Cuando estoy en grupo \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
25. Me molesta la gente que \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
26. Yo quisiera que mi madre \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
27. Mi mayor preocupación \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
28. Me sentiré feliz cuando \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
29. Me gustaria que mi esposa(o) o novia(o) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
30. Lo que más se me facilita \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
31. Siento que lo que más me estimula \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
32. Las personas que tienen autoridad \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
33. Lo que más me impulsa a trabajar es \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
34. Me gusta donde trabajo, pero \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
35. Pienso que mi padre \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
36. Conviene juntarse con los demás cuando \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
37. Temo que las relaciones sexuales \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
38. En situaciones de emergencia, lo mejor es \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
39. Para mi familia soy \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
40. Creo que el mejor estímulo \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

41. Si tuviera que describirme a mi mismo, diría \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
42. Cuando hablo con extraños \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
43. Las madres deben \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
44. Una situación en la que no quisiera verme \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
45. Mi meta es \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
46. Me gusta mi novia(o) o esposa(o) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
47. En comparación con los demás yo \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
48. Algo que me he prometido conseguir \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
49. Si fuera jefe \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
50. Se trabaja para \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
51. Un defecto frecuente en las empresas \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
52. Si por algo me acuerdo de mi padre es porque \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
53. Lo que él buscaba en sus amigos era \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
54. Me relaciono mejor con las personas del sexo \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
55. Frente al peligro yo \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
56. Creo que mi familia \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
57. Cuando vi que todo mi esfuerzo había sido inútil \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
58. Siento que siempre estoy \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
59. La mayoría de la gente \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
60. Me gusta mi madre aunque \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- 61. Algún día perderé el miedo a \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 62. Me gustaría llegar a ser \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 63. La mayoría de las esposas(sos) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 64. Nunca he tenido habilidad para \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 65. Mi interés más fuerte hasta hoy ha sido \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 66. Siento que mi jefe \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 67. Algún día mi trabajo \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 68. Busco en la empresa \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(Fin del cuestionario)

<< << >> >>

# FIGS Prueba de Frases Incompletas con Aplicación a la Industria

Jaime A. Grados E. y Elda Sánchez Fernández

Hoja de calificación

Fecha de aplicación: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Puesto: \_\_\_\_\_

Escolaridad: \_\_\_\_\_

## AREA 1 Responsabilidad

Percepción/significado de la empresa

17  
34  
51  
68

Ante situaciones inesperadas

4  
21  
38  
55

## AREA 2 Relaciones interpersonales

Ante el padre

1  
18  
35  
52

Ante la madre

9  
26  
43  
60

Ante la familia

5  
22  
39  
56

Hacia la esposa (o) o novia (o)

12  
29  
46  
63

Ante la autoridad

35  
32  
49  
66

Hacia las personas externas

8  
25  
42  
59

## AREA 3 Motivaciones

Necesidades afinitivas

2  
19  
36  
53

Ante intereses fundamentales

14  
31  
48  
65

Ante el trabajo

16  
33  
50  
67

Ante logros y frustraciones

6  
23  
40  
57

Metas (u objetivos)

11  
28  
45  
62

## AREA 4 Concepto de sí mismo

Rasgos y tendencias características

7  
24  
41  
58

Percepción de sus habilidades

13  
30  
47  
64

Temores

10  
27  
44  
61

Ante el sexo

3  
20  
37  
54



## **Bibliografía**

- 1) Abt Lawrence, Bellak Leopold, "Psicología Proyectiva", Paidós traducción original del inglés, México, 1987.
- 2) Anastasi Anne, "Tests Psicológicos", Aguilar, México, 1986.
- 3) Anderson y Anderson, "Técnicas Proyectivas del Diagnóstico Psicológico", ediciones Rialp, Madrid, 1976.
- 4) Arias Galicia Fernando, "Los Tests", Trillas, primera edición, México, 1990.
- 5) Bellak Leopold "El Uso Clínico de las Pruebas Psicológicas del TAT, CAT y SAT", El Manual Moderno, traducción del original en inglés, México, 1979.
- 6) Bell John, "Técnicas Proyectivas", Paidós, traducción del original en francés, México, 1951..
- 7) Bernstein Douglas, Nietzel Michael; "Introducción a la Psicología Clínica", Mc-Graw Hill, traducción del original en inglés, México, 1982.
- 8) Bischof Ledford, "Interpretación de la Teoría de la Personalidad", Trillas, primera edición, México, 1973.
- 9) Blum Milton et al; "Psicología Industrial", Trillas, segunda edición, México, 1990.

- 10) Brown J. A. C., "La Psicología Social en la Industria", Fondo de Cultura Económica, segunda edición, México, 1990.
- 11) Cabello Jiménez, Daza Tapia, Villavicencio Alonso, "Obtención de las normas de la prueba de frases incompletas de Grados, aplicada a la selección de personal en una institución pública", Tesis, UNAM, 1992
- 12) Chia Domeneche Edilia, "Pruebas en reclutamiento y selección de personal", trabajo presentado en AMERI (asociación metropolitana de ejecutivos de relaciones industriales), octubre, 1992.
- 13) Downie, N.M., Heath R. W, "Métodos Estadísticos Aplicados", Harla, quinta edición, México, 1986.
- 14) Grados Espinoza, Sánchez Fernández, "Prueba de Frases Incompletas con Aplicación a la Industria", el Manual Moderno, México, 1988.
- 15) Grados Espinoza, Sánchez Fernández, "Construcción de una prueba de frases incompletas con aplicación a la industria". Tesis, UNAM, 1974.
- 16) Jessup Gilbert, "Selección y Evaluación en el Trabajo". CECSA, primera edición, México, 1979.
- 17) Koontz Harold, Heinz Weihrich, "Administración", segunda edición, Mc Graw- Hill, 1990.
- 18) Magnusson, "Teoría de los tests". Trillas, segunda edición, México", 1987.

- 19) Morales Ma. Luisa "Psicometría aplicada", Trillas, segunda edición, México, 1987.
- 20) Nunally Jum, "Teoría psicométrica", Trillas, traducción del original en inglés, 1987.
- 21) Pichot Pierre, "Los Tests mentales", traducción del original en francés, Paidós, 1989.
- 22) Stevens, "Mathematics, Measurement and Psychophysics", in S. Stevens ed. Handbook of Experimental Psychology, New York, 1951.
- 23) Smith Clay, H. Wakeley, "Psicología de la Conducta Industrial", Mc-Graw Hill, tercera edición, México, 1988.

## **Fe de erratas**

\* En la pag. No. 38, dice “ Henry H. Murray ” y debe decir “ Henry A . Murray ”

\* En la bibliografía, del libro de Ma. Luisa Morales la edicion consultada corresponde a la primera y del libro de Koontz Harold corresponde a la novena.