

149
Zy



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

PERFIL PSICOLOGICO PARA EL PROCESO DE
SELECCION DEL BECARIO DE LA UNIDAD DE
SERVICIOS DE COMPUTO PARA ADMINISTRACION
DE LA FACULTAD DE INGENIERIA (USECAFI).

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A N :
MARTINEZ GARCIA GLORIA
NORIEGA SALGADO DULCE MANELIK



FACULTAD
DE PSICOLOGIA

MEXICO, D. F.

1998.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

AGRADECEMOS SINCERAMENTE A:

DR. LUCIO CARDENAS RODRIGUEZ

POR EL TIEMPO DEDICADO, ASESORIAS Y VALIOSO APOYO
QUE NOS BRINDO SIN LOS CUALES NO HABRERA SIDO POSIBLE
REALIZAR ESTE TRABAJO.

LEA Y LA CP CORINA CUELLAS REINANO

POR OFRECERNOS ESTA INVESTIGACION, POR LA DEDICACION,
LAS ASESORIAS Y EL APOYO METODOLÓGICO QUE NOS BRINDO.

MIRA, SILVIA GPE. VIGTE SAMPEDRO
LIC. PATRICIA PAZ DE BUEN RODRIGUEZ
MERO, J. FELIPE URIBE PRADO

POR SU APOYO, SUGERENCIAS Y VALIOSOS COMENTARIOS
QUE NOS AYUDARON A MEJORAR EL PRESENTE TRABAJO.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

POR HABER NOS DADO LA OPORTUNIDAD DE SER PARTE DE ELLA.

A TODOS NUESTROS PROFESORES POR COMPARTIR SUS
CONOCIMIENTOS CADA NUEVO DIA, QUE CUMPLEN
CON UNA MISIÓN NOBLE COMO ES ENSEÑAR, QUE
EN SU LABOR Y SE DESEMPEÑAN CON ALEGRIA.

GEORJA Y DULCE

GRACIAS

DIOS

POR ESTAR SIEMPRE CONMIGO
¡POR HABERME DADO VIDA!

MAMA

POR QUERERME SIEMPRE
POR TODO LO QUE ME HAZ DADO
¡POR DARMELA VIDA!

PAPA

POR QUE DIRMENDE MI VIDA HAZ CAMBIADO
JUNTO A MI, COMPARANDO LAS COSAS
QUE NOS MANEJEN EN VIDAS Y POR TODO
LO QUE ME HAZ AYUDADO.

ABUELA

POR SUS SABIOS CONSEJOS QUE ME AYUDAN
A NO PERDER LA PACIENCIA EN MOMENTOS
DE DESESPERACION Y POR AYUDARME A
CONSEGUIR LO QUE QUIERO.

ABUELO

POR ESOS MOMENTOS FELICES QUE PASAMOS
JUNTOS Y POR ESTAR CONMIGO.

FAMILIARES

QUE CON SUS CONSEJOS ME MOTIVARON PARA
LOGRAR ESTE OBJETIVO Y A BUSCAR LA
SUPERACION NO SOLO PROFESIONAL SINO EN
TODOS LOS ASPECTOS.

GLORIA

A MIS AMIGOS

AURORA

POR SU AMISLAD, CONSEJOS, POR COMPARTIR
SUS MOMENTOS Y POR AYUDARME EN LA
ELABORACION DE ESTA TESIS.

DIANE

POR LA AMISLAD QUE NOS UNE, LA CUAL NOS
LLEVO A COMPARTIR MUCHAS EXPERIENCIAS
EN LA REALIZACION DE ESTA TESIS, POR SU
APOYO Y CONFIANZA.

GABY

POR SU CONFIANZA, POR SER MI AMIGA
Y COMPARTIR LAS COSAS CONMIGO.

MJROS

POR BRINDARME SU AMISLAD, SU AYUDA Y
POR ESTAR CONMIGO.

GENA Y LUPETA

POR TODA LA AYUDA Y CONSEJOS QUE NOS
BRINDARON DURANTE LA REALIZACION
DE ESTA TESIS.

GERARDO

POR LOS MOMENTOS AGRAZABLES
QUE PASAMOS, POR SU AYUDA Y SUGERENCIAS
QUE CONTRIBUYERON A MEJORAR EL PRESENTE TRABAJO.

A TODOS MIS AMIGOS QUE NO ESTAN POR ESCRITO
PERO EN MI SENTIMIENTO, ESPERANZA Y CORAZON SI.

GLORIA

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

POR ILUMINAR MI VIDA
Y ESTAR SIEMPRE JUNTO A MI.

MAMI

POR HABERME DADO LA VIDA
POR TU APOYO EMOCIONAL
A LO LARGO DE MIS ESTUDIOS Y
DE MI ESTRA VIDA JUNTAS. QUE
DIOS SE BENDIGA.

ERICK M.

POR SER MI HERMANO
POR APOYARME EN LOS
MOMENTOS DIFÍCILES
DE LA CARRERA Y POR
SER MI AMIGO SE QUISERO.

GABY

POR TU APOYO, CONSEJOS Y CARIÑO
POR DARMER UN SOBRESINO COMO ERICK.
GRACIAS CUMADA.

ERICK

POR SER MI SOBRESINO
POR TU CARIÑO Y AMOR
QUE ME DEMUESTRAS
QUE DIOS SE CUIDA.

ABUELO

POR SEGUIR JUNTO A MI
POR TU CARIÑO Y APOYO
GRACIAS WEJESO.

A MIS TIOS Y PRIMOS

QUE SIEMPRE ME APOYARON PARA
SEGUIR ADELANTE, POR SUS
CONSEJOS QUE ME DIERON.

DULCE MAMELAK

A MIS AMIGOS

GEORJA

POR DARMEME TU AMISTAD POR LA OPORTUNIDAD
DE DEJARME TRABAJAR CONIGO Y CUMPLIR
ESTA META JUNTO PORQUE PARA LAS DOS
A SU MANERA Y TU AMISTAD POR DARNOS SU
APOYO.

MIKORA

GRACIAS POR TU APOYO INCONDIICIONAL
EL TIEMPO DEDICADO A NUESTRO TRABAJO
Y POR LA AMISTAD QUE NOS TENEMOS.

GABY

TE DOY LAS GRACIAS POR ESAS PALABRAS
PARA SEGUIR ADELANTE, POR TUS CONSEJOS
Y SOBRE TODO POR NUESTRA AMISTAD.

MIBROS

GRACIAS POR TU AMISTAD DE TODOS ESTOS
AÑOS, POR LOS CONSEJOS Y PALABRAS PARA
SEGUIR ADELANTE.

GINA Y LUPISA

POR SU AYUDA INCONDIICIONAL, APOYO Y
TIEMPO DEDICADO POR LA AMISTAD QUE
SEA HECHOS CADA DIA MAS GRANDE.

RAMON

POR SER EL AMIGO "GRESA", POR TU APOYO
INCONDIICIONAL Y LAS PALABRAS PARA SEGUIR
ADELANTE. GRACIAS

GERARDO

POR SU AYUDA, DISPONIBILIDAD HACIA
NOSOTRAS POR SU AMISTAD Y COMPAÑIA.

A LOS ESTUDIANTES DE USECAJ

POR SU COLABORACION Y APOYO PARA REALIZAR
ESTE TRABAJO.

AMIGOS Y COMPAÑEROS

GRACIAS POR SU APOYO.

DULCE MAMELIX

INDICE

INTRODUCCION	1
CAPITULO I RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL	
1.1 ANTECEDENTES	3
1.2 TIPOS DE SELECCION DE PERSONAL	13
CAPITULO II PERFIL	
2.1 DEFINICION Y EVOLUCION DEL PERFIL	30
2.2 TIPOS DE PERFIL	34
CAPITULO III TEORIAS DE LA PERSONALIDAD	
3.1 SIGMUND FREUD	37
3.2 ALFRED ADLER	48
3.3 GORDON WILLARD ALLPORT	53
3.4 RAYMOND B. CATTELL	58
CAPITULO IV FUNDAMENTOS DE LOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS	
4.1 ANALISIS DE PUESTOS	61
4.2 MMPI	68
4.3 TAYLOR Y JOHNSON	79
4.4 GORDON	85
4.5 16 FP	95
4.6 CUESTIONARIO DE CLIMAX ORGANIZACIONAL	104
CAPITULO V METODO	107
CAPITULO VI RESULTADOS	114
CONCLUSIONES	133
LIMITACIONES	137
SUGERENCIAS	138
APENDICES	139
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	152

INTRODUCCION

La importancia de una buena selección radica en tener mejores expectativas de un trabajador en el desempeño de sus actividades dentro de la empresa; por consiguiente, la evaluación debe realizarse en forma secuencial y precisa contemplando los aspectos de: experiencia laboral, trayectoria académica y aspectos psicológicos.

Estos últimos son componentes básicos de la personalidad de un sujeto que hacen posible su óptimo desarrollo dentro de una sociedad y, específicamente en su ámbito laboral, por lo que deberán analizarse usando técnicas confiables.

Debido a que se presentaban problemas laborales en la Unidad de Servicios de Cómputo para la Administración de la Facultad de Ingeniería (USECAFI), el Jefe consideró necesario elaborar un Perfil psicológico de los becarios de acuerdo a las necesidades de la Unidad.

Anteriormente para ser becario de USECAFI se tomaba en cuenta el promedio, ser alumno regular, un examen de conocimientos, un examen de inglés y una entrevista. Posteriormente se le impartía unos cursos de computación y después de evaluarlos se decidía si se quedaba o no, por lo que en nuestra investigación se propone anexar al proceso de selección anterior evaluaciones de personalidad para obtener un mejor resultado.

El hecho de tomar en cuenta exámenes psicológicos nos dará una idea más clara de las características de personalidad que presenta el becario.

El objetivo del presente estudio fue elaborar un Perfil Psicológico que permitiera seleccionar adecuadamente al becario de la Facultad de Ingeniería obtenido por medio de los resultados arrojados por las pruebas del MMPI, Gordon y 16 FP, además de un Cuestionario de CIImax Organizacional y un Análisis de Puesto. Al inicio de esta investigación se consideró conveniente integrar en la

batería la aplicación de T-JTA, sin embargo, por la secuencia de sus escalas que son variantes con dirección opuesta que puede interpretarse contradictoriamente, además de que ocupa un alto rango numérico no susceptible de comparación con los pequeños rangos de las otras escalas, se decidió que lo más conveniente era excluir la prueba de la investigación.

La presente investigación contiene una reseña bibliográfica sobre Reclutamiento y Selección de Personal, Definición y tipos de Perfil, Teorías de la Personalidad y Fundamentos de los instrumentos, Procedimiento, Resultados obtenidos, Conclusiones, Limitaciones, Sugerencias y Referencias Bibliográficas.

CAPITULO I

1.1 ANTECEDENTES DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL

En 1980, Orozco dijo que el objetivo del reclutamiento: es ofrecer en forma oportuna, todo el elemento humano que requiera la empresa para cubrir adecuadamente sus necesidades de fuerza de trabajo en todos los puestos y niveles.

Reclutamiento implica el esfuerzo del reclutador para procurar a la empresa los recursos humanos necesarios en el momento oportuno y en número satisfactorio para poder realizar una concienzuda selección de los mismos, a fin de elegir al más adecuado para el puesto.

El responsable del reclutamiento es el Departamento de Personal.

Para buscar candidatos y seleccionarlos, es preciso establecer primero las necesidades del elemento humano que requiera la empresa. También, es preciso, definir claramente que clase de personas requiere la empresa, conociendo los requisitos que exige cada puesto a las personas que lo ocupen, así como las posibilidades de sueldos y prestaciones de la empresa en relación con los demás de la localidad y la imagen que tiene la empresa ante la comunidad. Después se esta en posibilidad de plantear los objetivos como: qué personal se necesita, las políticas que se establecerán, los programas de reclutamiento y selección, las fuentes de reclutamiento, las promociones, etc.

Una vez cumplido lo anterior se pueden implantar los programas de trabajo y las estrategias a seguir.

Un programa efectivo de reclutamiento implica dos importantes responsabilidades. Una la de localizar fuentes apropiadas para los diversos tipos de energía humana que precisa una empresa, y otra, de encontrar y aplicar prácticas y técnicas que hagan posible la disponibilidad de energía humana. Al propio tiempo, un programa eficaz de reclutamiento debe evaluar continuamente

sus fuentes de abastecimiento y medios de reclutamiento, determinando cuáles de ellos son los más efectivos abastecedores de potencial humano para cubrir las vacantes de la empresa.

FUENTES DE RECLUTAMIENTO

El reclutador deberá estudiar con detenimiento, y tomando en cuenta las necesidades propias de la empresa, todas aquellas fuentes y medios que puedan proporcionar los candidatos más adecuados para desempeñar con eficiencia las labores requeridas.

El reclutamiento implica dividirlo en una serie de pasos que vendrán a constituir el proceso de reclutar. Estos pasos son:

1.-Determinación de las características mínimas necesarias para el correcto desempeño del puesto. Es el "quienes" (hombre-mujer, soltero-casado, edad, estudios, experiencia, etc.).

2.-Descubrimiento de las fuentes de abastecimiento y medios de reclutamiento. Es el "dónde están esos quiénes".

3.-Determinación de los medios para llegar a las fuentes. Es el "cómo ponernos en contacto con esos quiénes". En la actualidad contamos con una amplia gama de medios que nos permiten establecer una comunicación con las fuentes.

Hay dos tipos de fuentes de reclutamiento, ambas de gran interés para el psicólogo reclutador: internas y externas.

Fuentes Internas: son aquellas que, sin necesidad de recurrir a personas o lugares fuera de la empresa, proporciona a ésta el personal requerido en el momento oportuno. Las que juegan un papel importante en una empresa son las siguientes:

Sindicatos: suele constituir la principal fuente de abastecimiento para la empresa donde existe, en virtud de la cláusula de admisión exclusiva, salvo para

el personal de confianza que la empresa libremente contrata. Funciona en el momento en que la empresa requiere personal para una vacante o vacantes que entran en el dominio del sindicato.

Archivo o Cartera de Personal: se integra con las solicitudes de los candidatos que se presentaron en periodos de reclutamiento anteriores y que fueron archivados sin haber sido utilizadas, por haber sido cubierta la vacante en cuestión.

Familiares de recomendados: se hace uso de esta fuente cuando se boletin las vacantes entre los propios trabajadores, a fin de establecer contacto con familiares o conocidos que reúnan las características o requisitos del puesto vacante, si es que la política de la empresa lo permite.

Promoción o transferencia interna de personal: esto sucede cuando el psicólogo estudia las plantillas, los inventarios de recursos humanos o la historia laboral del personal, con el objetivo de determinar si existe o no un candidato viable para ser promovido (ascendido en forma vertical) o transferido (en forma horizontal) según el caso al puesto vacante.

Fuentes Externas: son aquellas a las que el psicólogo puede recurrir, de acuerdo a las características requeridas en cuanto al aspecto profesional, educativo, técnico y que son totalmente ajenas a la empresa. Entre las más importantes están las siguientes:

Profesionales y educativas: son instituciones que se dedican a la preparación de profesionales en las distintas áreas científicas y tecnológicas, y pueden ser: universidades, escuelas comerciales, profesionales, tecnológicos, institutos, etc.

Asociaciones profesionales: donde proporcionan información acerca de la experiencia y actividades que desarrollan sus miembros.

Bolsas de trabajo: son organizaciones que se dedican a proporcionar información con respecto a las vacantes en distintas empresas o centros de trabajo y que presentan sus servicios en forma gratuita para el trabajador.

Agencias de colocación: éstas no cobran al candidato, sino a la empresa. Este pago se realiza al llevarse a cabo la contratación.

La puerta de la calle: esto ocurre cuando un candidato se presenta sin que haya existido una forma de aviso para él por parte de la empresa; es decir, el candidato acude en forma espontánea.

Reclutar a través de otras empresas: otras empresas pueden recomendar, sugerir o simplemente enviar personas que no pudieron ocupar por políticas de edad, parentesco con los actuales trabajadores, etc., o bien personal que tiene que reajustarse por reducción de trabajo.

MEDIOS DE RECLUTAMIENTO

Son aquellos medios de difusión que el psicólogo utiliza para dar a conocer un puesto vacante. Estos medios son de gran utilidad por su potencialidad de difusión, pues pueden penetrar en distintos ambientes.

Los principales medios son los siguientes:

Prensa: es el medio más utilizado en reclutamiento de personal. Los anuncios en prensa pueden ser básicamente de dos formas: anuncios cerrados y anuncios abiertos. En el primero los requisitos son específicos e inflexibles, mientras que el anuncio abierto incluye aspectos generales.

Radio y televisión: el alto costo de estos medios no permite que sean usados frecuentemente. El costo varía según la cobertura de ésta ya que depende de los horarios, minutos y canal en que se transmite la información.

Grupos de intercambio: se constituyen a través de los encargados de reclutamiento de personal de diferentes empresas, los cuales proporcionan información sobre los candidatos que han recibido en sus organizaciones.

Boletines: este medio se utiliza cuando se quiere captar recursos humanos que están localizados cerca de la empresa.

Otro medio es la American Chamber of Commerce of Mexico, A.C. (Cámara Americana de Comercio), la que proporciona a sus asociados un boletín semanal que contiene información sobre candidatos, como: nombre, profesión, domicilio, teléfono, escolaridad y experiencia ocupacional.

SELECCION DE PERSONAL

El Progreso y Desarrollo que ha alcanzado la humanidad ha dado origen a procedimientos científicos útiles para la selección de personal.

La Revolución Industrial contribuyó a la implantación de sistemas de selección tales como la observación sin embargo se puede decir que era intuitiva porque las habilidades, intereses, inteligencia, motivación, etc., no se podían medir a través de una simple observación. Por lo que surgió la necesidad de aplicar métodos objetivos ideados por lo general por psicólogos o administradores, para poder medir dichas características.

En el área laboral, es hasta principios del siglo XX cuando se inicia la selección técnica de personal que estaba basado en un poco más que una decisión a la que se llegaba como resultado de un contacto personal con él. Después se utilizaron varios tipos de pruebas para proporcionar evidencia adicional sobre las cuales pudiera basarse la selección.

Como resultado del establecimiento de la Civil Service Commission (1883) el gobierno federal de los Estados Unidos se convirtió en una de las primeras organizaciones que intentaron la selección y promoción de empleados sobre una base objetiva. Al implantar los procedimientos de los exámenes por oposición para contratar a los solicitantes de trabajo la Comisión proporcionó los fundamentos técnicos para la utilización de diversos tests que emplearon en las décadas

siguientes. Sin embargo no fue sino hasta la Primera Guerra Mundial que hubo necesidad crítica de crear instrumentos de selección más efectivos.

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

El inicio de la selección técnica de personal tuvo lugar en Europa. El primero en utilizarlo de alguna manera fue Frederick W. Taylor (1906-1915), en sus estudios de tiempo y movimiento para obtener un mejor rendimiento de los trabajadores (Merelo, 1985).

En 1913 se publicó la primera obra sobre psicología industrial *The Psychology of Industrial Efficiency* de Hugo Munsternberg sobre pruebas de selección para la orientación vocacional.

En esta época no eran pocas las compañías que para seleccionar al personal utilizaban métodos poco científicos como el ocultismo, la grafología, la fisiognomía y la frenología. La psicología fue considerada como ciencia a partir de los acontecimientos de 1914, y de 1939-44 (de la primera y segunda Guerra Mundial), que aceleraron los estudios realizados por Walter Dietl Scott en diferentes campos de la selección de personal.

Scott, Bingham y Whipple en 1916 mencionan la utilidad de las entrevistas en el proceso de selección de personal.

En 1917, Estados Unidos de Norteamérica necesita reclutar a más de un millón y medio de soldados respecto a su nivel intelectual, así fue como se hizo el primer test de inteligencia colectivo para ello, se basaron en un grupo de tests de inteligencia no publicados, preparados especialmente para el ejército por Arthurs Otis. Por lo que Titchner y Yerkes diseñan el test "A" para hombres cultos y el "B" para iletrados que dan origen a los llamados ARMY ALFA Y ARMY BETA.

En 1919, Walter Dietl Scott tuvo la primera organización de consultoría psicológica orientada a los problemas de personal en la industria utilizando el ARMY ALFA.

En 1920, C. S. Myers funda en Inglaterra El National Institute of Industrial Psychology.

En la postguerra, aumentó considerablemente el uso de las pruebas especializadas en la selección de personal. Hubo un incremento de fundaciones, de centros interdisciplinarios dedicados a la investigación dentro de la industria. (Taylor, Fayol, Henri, 1980).

ANTECEDENTES EN MEXICO

A mediados del siglo pasado comienza a ampliarse el panorama económico en México en cuanto a la diversificación de actividades en diferentes industrias. La minería técnicamente realizada, se desarrolló de 1877 a 1911 con Porfirio Díaz gracias a la construcción ferroviaria.

Entre 1897 y 1906 ocurrió un desarrollo enorme en la industria, ya que en esos años la Papelería San Rafael y la Fundidora Monterrey, en esta empresa se encuentran los primeros datos sistematizados del proceso de selección con los test de aptitudes; después de los índices industriales sufrieron una baja en 1911 a causa de la Revolución de 1910, escasearon los recursos humanos y económicos, recuperándose hasta 1920.

En México se considera que la psicología industrial tiene sus inicios a partir del 1 de Febrero de 1923, fecha en que se fundó el Departamento Psicotécnico dependiente del Departamento del Distrito Federal, en donde se inició la adaptación a la población de México, de los tests Binet, éstos se aplicaban a los candidatos a ingresar al cuerpo de policía y tránsito, así como también a otras dependencias, entre las cuales se encuentra la escuela Normal Superior entre otras.

Entre 1934 y 1940 la policía seguida por el gobierno de Lázaro Cárdenas y en particular, las expropiaciones, frenaron el desarrollo industrial. Con Manuel Avila Camacho vino un período productivo, ya que ayudó a los fabricantes

indirectamente abriendo mercados, carreteras y ferrocarriles para facilitar la distribución de los productos. (Velasco, 1983).

El problema de la industrialización en México no sólo estuvo enfocado hacia problemas económicos, técnicos y sociales sino que ha llamado la atención sobre las posibilidades de los recursos humanos.

Las nuevas Técnicas de organización alcanza el campo de la iniciativa privada y son vistas con desconfianza porque significa el fin de la recomendación, la palanca, la influencia y el compromiso (Merelo, 1985).

Sin embargo en un país como México, con grandes problemas de subempleo, trabajos por temporadas o por horas día y con grandes carencias de personal calificado, este problema sería un reto a la selección de personal.

Gracias al empuje de grupo de psicólogos en 1942, el Banco Nacional de México fue iniciador de las técnicas de selección en forma organizada e institucionalizada. Buscaban por medio de la selección eliminar a las personas que pudieran causar problemas a las instituciones.

En 1944 el Ingeniero David Mehel comenzó a aplicar en Teléfonos de México, S.A., los primeros exámenes psicotécnicos con fines de admisión y promoción.

Posteriormente se hizo necesario utilizar test de personalidad por lo que se realizó la traducción del instrumento de personalidad de BEHREUTER.

En 1947 la Oficina de Admisión del Banco de Comercio, dependiente del Departamento de Personal que era el encargado de hacer la selección, su primer jefe fue el Dr. Germán Herrera quien planeó su funcionamiento basándose en la oficina similar que existía en el Banco de México y ajustándose a las características peculiares del Banco de Comercio.

A partir de 1950 la Confederación Patronal de la República Mexicana que ha venido organizando cursos que imparten los jefes de personal y supervisores,

estos incluyen temas de selección de personal tomando un papel de importancia para la divulgación y conocimiento de las técnicas psicológicas. Los resultados obtenidos en los Bancos de México y Comercio así como las necesidades de las organizaciones de contar con el personal calificado, hicieron germinar la idea de fundar un oficina "Despacho de Servicios Técnicos Especializados en México".

A fines de 1950 se fundó el primer despacho de asesoría "El Instituto de Personal S.C.". Los fundadores de este Instituto fueron el Lic. José Ma. Cuarón, Dr. Francisco Garza, Dr. Germán Herrera (siendo el presidente del mismo) y el Dr. Joaquín Rivero Barrel. Este daba servicios de selección a Bancos y Empresas, Empleados de Oficina, Ejecutivos y Vendedores principalmente.

A partir de 1951, el Hospital Colonia dependiente de Ferrocarriles Nacionales de México, la selección de personal estaba enfocada a diferentes puestos, telegrafistas, despachadores, jefes de estación, mecánicos diesel y otros más.

Uno de los factores que motivaron a establecer un servicio de personal fue la frecuencia de los accidentes ferroviarios y sus consecuencias tanto social como económicas.

A fines de 1951 se introdujeron los test de Raven y el de Aprendizaje del Rey.

En 1953 el Banco de México inicio sus servicios de selección de personal técnica realizada por el Dr. Ricardo Díaz Conty. El departamento de personal tenía ya establecido, su trámite de admisión consistente en exámenes de tipo pedagógico y médico para sus empleados.

El 25 de Septiembre de 1953 quedó constituida la escuela técnica de vendedores especializados "Acrópolis" tenía por objeto la formación, instrucción y preparación técnica de sus agentes vendedores de nuevo ingreso.

El sistema tradicional para ocupar personal, ha sido el procedimiento de la recomendación y esta probado lo inconducente de esta manera de proceder porque intervienen intereses afectivos que únicamente permiten ver las cualidades de la persona y en última instancia, no es evaluado por alguna técnica objetiva, sino con la sola recomendación es suficiente para entrar a trabajar inmediatamente a dicha empresa.

La década de los 60's es trascendental para la psicología industrial, la Comisión Federal de Electricidad funda en principio un departamento de estadística que posteriormente se convierte en un auténtico servicio psicológico. (Velasco, 1983).

Por lo que se puede observar, no es novedad; en términos generales es el área donde hay mayor uniformidad en las distintas organizaciones.

Tradicionalmente la selección de personal se define como: "Un procedimiento para encontrar el hombre que cubra el puesto adecuado, a un costo adecuado que permita la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades potenciales a fin de hacerlo más satisfactorio asimismo y a la comunidad en la que se desenvuelve para contribuir de esta manera, a los propósitos de la organización" (Arias, 1984).

"La selección de personal es un proceso complejo que implica equiparar las habilidades, intereses, aptitudes y personalidad de los solicitantes con las especificaciones del puesto" (Chruden, 1979).

"Selección de personal es un sistema que consta de varios pasos perfectamente estructurados, a través de los cuales se logra hacer una apreciación global del individuo, que permite el éxito o fracaso que él mismo tendrá en el empleo" (IMCE, 1985).

"La selección de personal es un procedimiento mediante el cual se elige a la persona adecuada para un puesto específico de acuerdo a las características del perfil del puesto solicitado" (Merelo, 1985).

Como se puede observar en las definiciones anteriores se coincide en que es de vital importancia escoger al hombre adecuado y con las características idóneas para el puesto y así poder asegurar el éxito en su desempeño laboral.

1.2 TIPOS DE SELECCION DE PERSONAL

CENTROS DE EVALUACION¹

Debe entenderse por centros de evaluación la serie de pruebas y simulaciones de ejecución, individual o grupal, a la que se somete un grupo de individuos para ser observados por otros previamente entrenados quienes mediante un acuerdo entre ellos, identifican a los más adecuados. Una característica primordial es que participa siempre un equipo de psicólogos.

PERSPECTIVA HISTORICA

Esta técnica surgió durante la Segunda Guerra Mundial con la idea específica de seleccionar personal de alto rango militar. El aspecto principal de su estudio incluía el uso de técnicas designadas para evaluar las habilidades individuales sobre un número de tareas. Estas incluyen entrevistas, pruebas de habilidad de lápiz y papel, observaciones de conducta de grupos bajo presión, un trabajo de proyecto individual y pruebas de personalidad especialmente construidas.

DEFINICION.

Byham un Centro de Evaluación es un procedimiento formal que incorpora ejercicios, para la identificación de dimensiones de éxito gerencial para una posición a nivel particular.

¹ URIBE PRADO FELIPE J. APUNTES DE LA MATERIA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS I FACULTAD DE PSICOLOGIA UNAM 1994.

Castañón A. y Sánchez B. es un conjunto de técnicas y procedimientos para diagnosticar la habilidad y el potencial, así como las características de personalidad y comportamiento de los actuales o futuros ejecutivos.

Development Dimensions menciona que esta compuesto de un sistema de simulaciones de trabajo actual relacionado con problemas y situaciones. El participante debe manejar tales situaciones bajo los ojos vigilantes de observadores. Los observadores registran la conducta, la clasifican y la distribuyen de acuerdo a diferentes dimensiones.

La finalidad principal es apoyar el proceso de selección de personal "enfocar talento gerencial en forma anticipada", identificar gerentes del mañana.

DESCRIPCION GENERAL

El centro de evaluación es una técnica, método para seleccionar personal. Pretende ser un medio más de predecir el comportamiento, de evitar que una persona este a disgusto y garantiza su óptimo rendimiento, para que el beneficio sea mutuo entre la empresa e individuo. Esta técnica provoca una limitación del campo de acción del centro ya que sólo es de tipo gerencial.

Un centro típico dura dos días y medio en la primera fase de observación y aplicación de ejercicios y otro tanto en la discusión de los observadores, el proceso se cierra con una sesión de retroalimentación al participante y la emisión de reportes correspondientes. El entrenamiento de los gerentes se lleva de una a tres semanas dependiendo de la complejidad del centro. Para montar un centro puede elegirse entre adaptar un lugar en la misma empresa o bien hacerlo a modo de seminario en algún hotel o lugar diseñado para ello.

La mecánica a seguir es por demás simple; el administrador, los candidatos y los observadores son presentados al iniciar el primer día de actividades procurando que los observadores sean vistos por los participantes sin la investidura formal de autoridad que normalmente tienen en la organización. Estos

permanecen siempre cambiando de candidato, llenan sus formas y posteriormente clasifican sus conductas y califican.

Por último el administrador emite un reporte y programa de retroalimentación que deberá seguirse en dos sentidos: uno para los candidatos y el otro para el centro de evaluación.

ELEMENTOS QUE CONSTITUYEN UN CENTRO DE EVALUACION

1. Elementos de participación activa.- Los participantes, los observadores y el administrador.

Un centro de evaluación funciona sobre la base de la percepción y apreciación de partes de conductas emitidas por un cierto grupo al que otro observa. Nuestro elemento principal es la gente y el personal que integra el centro.

Los participantes pueden ser elementos internos de la empresa de la cual se aplica el centro y que son susceptibles de promoción o externos recién egresados de alguna carrera y/o la experiencia suficiente relacionada al giro de la empresa misma. Los observadores o el administrador deben también ser parte de la empresa, pero según la original forma de estructuración del centro pueden ser externos, bien entrenados e identificados con la función.

Bray menciona que el psicólogo es el elemento más abocado para dicha función.

Los participantes o candidatos son las personas que de alguna manera nos han demostrado ciertos indicios de potencial y queremos confirmar, la selección de tales personas pueden variar; pero generalmente lo que la técnica indica es pedir a los jefes o supervisores que propongan a quienes consideren los mejores elementos para esta oportunidad.

Tal criterio tiene la desventaja de ser subjetivo y fácilmente influenciable.

La parte que evalúa se encuentra integrada por el administrador y los observadores. Para el administrador su tarea es describir el centro mismo en su funcionamiento. Un administrador es designado usualmente dos meses antes de la fecha en que se piensa arrancar el primer centro, en ese tiempo el administrador tendrá que prepararse y entrenarse hasta lograr una total familiaridad con los medios, los ejercicios y los resultados del centro.

En el administrador recae la responsabilidad de la buena marcha del centro y de sus resultados. El administrador participa directamente en la selección de personal que va a trabajar con él y en el entrenamiento del mismo.

Los observadores su labor, la acción que se espera de quienes se designen para ese papel es observar en su más amplia connotación. Los observadores no serán promovidos, transferidos o interrumpidos durante el tiempo de su asignación. Se eligen normalmente de entre los gerentes de línea y dos niveles por arriba del que va a ser evaluado; estarán identificando gente en la cual se encuentran los requerimientos sobre un trabajo que ellos mismos ya han ejecutado y supervisado. Un observador registra los hechos, las conductas de su observante sobre la marcha y el desarrollo de su ejercicio.

Lo hacen en forma continua, tomando anotaciones del tiempo, de las expresiones y si es posible de las palabras en forma textual, posteriormente al llenar su forma de reporte clasifica tales conductas en las dimensiones, de acuerdo a la definición previa que tienen para ello, es así como se evalúa. La información válida para la evaluación es la obtenida dentro de la situación del centro y no otra que se haya podido dar en algún otro concepto.

Deberá hacerse una entrevista cuya estructura previa abarque aspectos específicos en su trabajo hasta ese momento de cómo ha resuelto las diversas situaciones que se le han presentado y, sobre todo sin intervenir o incurrir en información ajena a ésta. Es necesario que el observador tenga una guía previa y

un entrenamiento de cómo entrevistar y obtener la información específica que requiere. Es recomendable que la entrevista sea dirigida y cerrada.

Una dimensión o variable de evaluación es una área de habilidad o encabezado descriptivo bajo el cual ejemplos específicos de conducta humana pueden ser racionalmente agrupados y clasificados de modo confiable.

Las dimensiones no siempre tienen que estar en un número definido, ni tienen que estar definidas de un modo específico. Las dimensiones deben estar en función de los requerimientos del puesto.

Cada variable esta dividida en dos partes. La primera para hacer una estimación cuantitativa usando una escala de calificación de 5 puntos, para determinar cuanto de una cualidad que esta presente. La segunda parte, toma la forma de afirmaciones cualitativas, para saber si el individuo tiene la capacidad de sobrellevar deberes y responsabilidades gerenciales.

El centro es una herramienta y no un factor de decisión que debe complementarse con todo lo que el participante haya realizado hasta el momento de su trayectoria laboral y con las opiniones, extracentro que se hayan acumulado en su expediente de trabajo.

SELECCION POR OBJETIVOS

En la selección por objetivos se evalúa al candidato a través de la ejecución del trabajo. El Psicólogo debe contar con una información adecuada sobre funciones y resultados prescritos para el puesto a seleccionar (Jiménez, 1991).

A fin de obtener dicha información se realiza un análisis de puestos orientado a especificar este fin.

Además, se lleva a cabo una entrevista, tanto como con el ocupante del puesto como con el supervisor de éste, y es complementado con una observación directa en el escenario de trabajo.

En la redacción de tareas se especifican las actividades que realiza el empleado en su trabajo, en base a su definición operacional; es decir, se define en forma descriptiva y clara, topográfica, temporal y situacional, así como los estímulos antecedentes y consecuentes de éstas.

Con la información obtenida en el análisis de puestos y políticas de la empresa, se elabora una solicitud ponderada, lo que implica darle un peso a cada dato de ésta, de tal manera que se tendrán dos sistemas de calificación. Uno de cancelación, en el cual da por terminado el proceso de selección para el candidato, en caso de que éste no cubra un requisito indispensable para ocupar el puesto. El otro sistema de calificación es numérico progresivo, e indica el grado de concordancia con el requisito de entrada (edad, escolaridad, zona de residencia, sueldo pretendido, etc.). En esta solicitud sólo están contenidos aquellos datos relevantes que nos indican si el candidato cumple o no con los requisitos necesarios para ocupar el puesto. Se revisa por medio de una plantilla de cancelación; automáticamente se descalifica del proceso de selección al candidato que no cubre los requisitos. Existe en esta solicitud un espacio para historia laboral; esto es debido a que, en este caso particular, por políticas de la empresa ésta no es necesaria para ocupar este puesto.

En base al análisis de puestos, son diseñadas las pruebas de conocimientos que miden la ejecución del candidato en conductas clave del puesto, entendiendo estas últimas como toda conducta indispensable para la ejecución adecuada del mismo.

Una vez que han sido aplicadas y calificadas las pruebas de conocimientos, se totalizan los puntajes obtenidos, tanto en la solicitud ponderada como en las pruebas de rendimiento, y son presentados al supervisor los candidatos con mayor puntaje, conociendo de alguna manera objetiva que se trata de quienes mejor han cubierto los requisitos de entrada.

Como parte del modelo de selección por objetivos se tiene una investigación de referencia de trabajo, es decir, se verifica la experiencia laboral reportada en la solicitud.

Una vez que ha sido aceptado el candidato, le es otorgado a éste un contrato por 28 días, lapso en el cual serán registrados los resultados y conductas en el puesto. Para tal efecto será necesario dar capacitación a los supervisores.

Los registros de conducta se refieren a aquellas ejecuciones del sujeto que no son exhibidas en forma constante y para registrar la ocurrencia de éstas es necesario recurrir a registros observacionales que, dependiendo de la ejecución misma, pueden ser de intervalo y frecuencia, actividades planeadas y de flash.

Registro de intervalo de frecuencia: se hace en un periodo determinado, durante el cual se anotaran todas las conductas que ocurran.

Registro de actividades planeadas: consiste en llevar a cabo observaciones en grupos que comparten actividades comunes a ciertas horas.

Registro de flash: consiste en anotar las conductas preestablecidas que ocurran a una hora determinada.

La etapa de observación se divide en dos fases, la primera de las cuales es de 14 días, se elabora un manual del supervisor en el cual se le dan a éste las instrucciones necesarias para que pueda realizar correctamente los registros observacionales.

Una vez que ha terminado este primer periodo de observación los resultados de los registros son llevados al departamento de selección, donde el empleado recibirá retroalimentación acerca de su ejecución. Después de la sesión de retroalimentación se sigue llevando el registro de la ejecución del sujeto de los 13 días restantes. Al término de este lapso se toma la decisión de otorgar el contrato definitivo y/o capacitar al sujeto, o bien darlo de baja.

Cabe mencionar que el modelo de selección por objetivos no forzosamente debe ser hecho puesto por puesto, ya que existe la posibilidad de que se haga por familia de puesto.

En resumen, este modelo de selección de personal tiene la ventaja de establecer claramente la conducta que va a ser registrada, garantiza una observación sistemática de las conductas clave del puesto, lo que da como resultado que la predicción de la ejecución del empleado sea hecha en base a las tareas para las que fue contratado.

METODO TRADICIONAL DE SELECCION DE PERSONAL

La Selección significa escoger la persona adecuada al puesto. Esto comprende: reunir datos acerca de la persona y del puesto, medir dichos datos, juzgar las aptitudes de las personas por las formas en que cumplen sus deberes y obligaciones.

La evaluación debe realizarse en forma secuencial y precisa contemplando los siguientes aspectos: Experiencia Laboral, Trayectoria Académica, Aspectos Psicológicos.

El procedimiento científico en la selección de personal es un sistema que consta de varios pasos perfectamente estructurados y definidos, a través de los cuales se logra hacer una apreciación global del individuo que permite predecir el éxito o fracaso que él mismo tendrá en el empleo.

Todo el proceso de selección busca descubrir, identificar y medir los rasgos personales del solicitante, encontrando la relación en que esos rasgos sean los más aproximados a los especificados por las descripciones y análisis del trabajo. Los nuevos empleados, pues, deberán escogerse de aquellos que llenen dichas especificaciones.

La selección técnica de personal, significa, la elección de la persona adecuada para el puesto adecuado al costo adecuado, que permita la realización

personal del trabajador en el desempeño de su puesto, así como el desarrollo de sus habilidades y potenciales a fin de hacerlo más satisfactorio para sí mismo y para la comunidad en que se desenvuelve. De esta manera, también será más útil a los propósitos de la organización.

La requisición de personal es el análisis y descripción del puesto, lo que se conoce también como perfil del puesto.

Para poder estipular los requisitos que debe tener el candidato, es preciso conocer las funciones y responsabilidades del puesto a cubrir, así como la ubicación que ocupa dentro de la organización. Para ello será necesario realizar, previamente, un análisis de trabajo o tareas a desarrollar en el puesto.

De ahí que sea impredecible conocer las tareas para delinear un adecuado perfil del puesto, antes de reclutar candidatos, lo que nos facilitará sostener con posterioridad una entrevista más efectiva y profunda.

Cuando se presenta una vacante, es muy útil no sólo tomar en cuenta las características peculiares del puesto de que se trata y las cualidades de la persona que se va a seleccionar para lo que ocupe, sino que también es necesario analizar, las condiciones, nivel y caracteres del grupo de trabajo del que formará parte, para que el nuevo empleado no llegue a resentir una actitud hostil, un ambiente tenso que en última instancia perjudicará la buena marcha de la empresa.

El psicólogo al recibir la requisición, deberá elaborar un perfil psicológico de acuerdo a las necesidades de la empresa. Cuando se tramita una requisición al departamento de personal, deben estar claros los datos del candidato. Definitivamente esta información no es de carácter psicológico ya que procede de una área no relacionada con este campo. En estos casos, el psicólogo, transcribirá la información de carácter psicológico y así seleccionará al candidato mejor preparado en base en el perfil que resulte de los datos, que permitan

elaborar un método más adecuado de evaluación. Estos datos se refieren básicamente al área intelectual, de personalidad y habilidad. La estructuración de una batería psicológica debe estar basada directamente en los datos contenidos en el perfil y éste, a su vez, en los que presenta la requisición.

RECEPCION DE SOLICITANTES

Esta fase del proceso es muy importante ya que es la primera impresión que recibe el solicitante de la empresa.

El lugar donde son recibidos, el aspecto general de la empresa, la forma y trato con que son recibidos, juegan un papel importante y en ocasiones definitivo, en los candidatos o futuros empleados.

El tiempo de espera para ser recibidos debe ser lo más corto posible, sea cual fuere el nivel del puesto a cubrir. Una espera corta denota organización, previsión y respeto, además de que con ello se crea un clima favorable para realizar la entrevista.

En este primer paso del proceso es posible, mediante una capacitación adecuada de la persona o personas que recibirán a los solicitantes, empezar a hacer anotaciones discretas del comportamiento y actitud que los aspirantes denoten en la antesala.

PRESOLICITUD

Esta forma es muy útil cuando se tiene gran afluencia de candidatos para un puesto, nos permite apreciar de una manera rápida si el candidato cuenta con los requisitos indispensables para cubrir el puesto. Nos permite organizar una buena cartera. Los datos que contiene la presolicitud son la identificación del candidato y los requisitos mínimos indispensables para cubrir el puesto.

SOLICITUD

Es un cuestionario estructurado, que deberá contener los datos más relevantes del candidato bajo los siguientes rubros:

Datos personales: son aquellos que nos proporcionan conocimiento de aspectos específicos de la persona.

Datos escolares: son los relacionados con la preparación escolar del candidato desde su inicio hasta su fin.

Experiencia ocupacional: proporciona una visión general de la experiencia del candidato en el desarrollo de una actividad profesional, técnica o de mano de obra.

Datos familiares: son aquellos que nos muestran la situación del candidato en el núcleo familiar.

Datos generales: son datos que pueden ser de utilidad para la empresa y que van de acuerdo con las políticas, necesidades, etc. de la misma.

Desde el punto de vista patronal la forma de solicitud trata también de obtener información básica en los aspectos de educación complementaria, idiomas, conocimientos de máquinas y herramientas, conocimiento de oficina, asociaciones o clubes a que pertenece, pasatiempos, referencias personales y firma del solicitante.

Mediante esta información el entrevistador no estará "a ciegas" y podrá dirigir sus baterías sobre aquellos aspectos que le sean de mayor interés en la búsqueda de datos adicionales sobre la historia y personalidad del candidato.

El diseño de la solicitud estará determinado por las políticas y necesidades de la empresa y pueden ser de diversas formas, tamaños, etc.

El llenado de la solicitud debe ser realizado por el propio solicitante en forma manuscrita y en el momento de solicitarlo. El lugar que se le asigne para efectuar el llenado de la solicitud deberá ser en un lugar tranquilo, lo más confortable posible y privado. El llenado manuscrito de la solicitud tiene la ventaja de que a través de la caligrafía y ortografía se tiene un elemento más para conocer a la persona.

El Curriculum Vitae es otra forma de solicitar empleo es un resumen, escrito a máquina, del historial del candidato. Utilizado por lo general por personas que aspiran a puestos de niveles superiores (ejecutivos). Esta subdividido en grandes áreas como: 1) Datos personales, 2) Antecedentes escolares y estudios complementarios, idiomas, 3) Historia de trabajo, 4) Pasatiempos o aficiones, 5) Referencias personales, 6) Puesto y sueldo deseado, área de interés y 7) Disponibilidad. En ocasiones, por lo ambiguo y breve del mismo se le pide al candidato llenar una solicitud de empleo.

ENTREVISTA INICIAL

La entrevista inicial o también llamada previa es el primer contacto personal que tiene el candidato para ser entrevistado en la empresa, por lo que es recomendable crear una buena imagen de la misma, sin exageraciones innecesarias, que a la larga serían perjudiciales. Esta entrevista tiene la finalidad de corroborar los datos obtenidos a través del curriculum vitae, la solicitud, tener contacto visual con el candidato y hacer un registro observacional de las conductas de éste. Esta información debe ser ordenada y jerarquizada para determinar qué áreas quedan poco claras, sirve para profundizar en información relevante para el puesto en cuestión. Durante su desarrollo se proporciona al candidato información con respecto a la vacante, condiciones de trabajo, sueldo, etc. Si en la requisición se piden algunos documentos como título profesional, carta de pasante, cédula profesional, cartilla, etc. ésta es la fase indicada para tenerlos.

Se maneja también la entrevista profunda o formal y como su nombre lo indica requiere de más tiempo para conocer más a fondo a la persona, así como los aspectos profundos de su personalidad sobre: familia, trabajos anteriores, carácter, motivaciones y actitudes, interés y cultura.

La estructura de la entrevista puede seguir dos órdenes:

La entrevista dirigida que se caracteriza por seguir una estructura previa en la cual el entrevistador dirige la entrevista hacia los aspectos que son de su interés. La entrevista dirigida es la que requiere de más participación activa del entrevistador, el entrevistado se coloca en una situación pasiva.

La entrevista no dirigida que permite considerar la libertad al entrevistado para expresarse por sí mismo, y para determinar el curso de la discusión. Permite alejarse de la rígida estructura del interrogatorio, proporciona una forma de acercamiento más flexible y facilita un procedimiento que se adapta a cada entrevistado.

EVALUACION TECNICA

Todo puesto requiere de ciertos conocimientos o pautas conductuales para ser desempeñado en forma adecuada. A estos conocimientos, adquiridos en algún plantel educativo, institución o empleo anterior se les denomina experiencia técnica. El psicólogo evaluará tales conocimientos mediante los instrumentos adecuados que él mismo diseñará.

Es importante subrayar que la evaluación técnica debe realizarse antes que la psicológica, para que la empresa ahorre en tiempo y costos. No tendría ningún objeto que continuara con las siguientes fases de la selección, una persona que no reúne los requisitos técnicos pedidos por la empresa.

EVALUACION PSICOLOGICA

La etapa más importante de la selección es la evaluación psicológica. En ella se reúnen los datos de capacidad intelectual y emocional del candidato. Se realiza por medio de baterías psicológicas que deberán seleccionarse tomando en consideración los siguientes aspectos: Nivel de aplicación, características del perfil, tiempo de aplicación y costo.

Los tres niveles más importantes en el proceso de reclutamiento y selección son los siguientes: nivel obrero u operativo, nivel medio o mandos intermedios y nivel ejecutivo o gerencial.

Una batería de pruebas psicológicas incluye tres aspectos básicos: inteligencia, habilidad y personalidad.

ENCUESTA SOCIOECONOMICA

Permite verificar de una manera directa y objetiva las condiciones socioeconómicas en las que se desenvuelve el solicitante. La información socioeconómica generalmente se tiene por medio de un cuestionario aplicado por una trabajadora social, por el personal del área de recursos humanos de la empresa o bien, a través de despachos u organizaciones especializados en esta actividad.

En ocasiones, cuando las limitaciones de una organización no permiten contratar a una persona especialmente destinada a realizar las encuestas, existe la posibilidad de hacerlas telefónicamente, o bien a través de las llamadas encuestas epistolares, por lo general, se envía por correo a las personas que se anotaron con referencias personales y de trabajo.

La estructura de la encuesta socioeconómica debe contemplar los siguientes puntos básicos: Entrevista domiciliaria con el candidato investigado, investigación de referencias ocupacionales.

EXAMEN MEDICO

Se utiliza para conocer si el candidato posee capacidad física para desempeñar su trabajo y sin consecuencias negativas para ello o para las personas que lo rodean.

Consiste en un examen clínico, estudio de antecedentes de trabajo, formulación de un dictamen del estado de salud del examinado, se proporciona una opinión acerca del tipo de labores que pueda desempeñar mejor el nuevo

trabajador; o bien, si está capacitado para desempeñar determinado tipo de labores.

Una recomendación sería que no se limitara a una sola exploración física en el momento de la contratación. Es de desearse que las empresas contraigan el hábito de someter a sus trabajadores a EXAMENES MEDICOS PERIODICOS, con el fin de establecer un régimen de medicina preventiva, y evitar así el contar con trabajadores incapacitados, en mayor o menor medida, por enfermedades que, de haberse descubierto en sus principios, no hubieran representado mayor problema. El examen médico se aplica casi siempre al final del proceso de selección, porque para ser útil, debe ser lo más completo que sea posible, y en esa forma resulta oneroso para algunas empresas, por lo que no sólo debe aplicarse a quienes ya tienen una gran probabilidad, en atención a las demás pruebas, de ser contratados.

CONCLUSION

Esta parte integra los datos obtenidos a través de todo el proceso de selección, analizándose todas las características del aspirante, comparándolas siempre con el perfil del puesto de tal modo que pueda llevarse a la emisión de un juicio valorativo sobre la aceptación o no aceptación del aspirante.

DECISION

Constituye el hecho de aceptar o rechazar al candidato. Dependiendo de la organización de la empresa quien toma la decisión final podría ser el jefe directo, el jefe de personal o inclusive el mismo dueño.

CONTRATACION

Es la etapa que formaliza la aceptación del candidato como parte integral de la empresa. Las formas de contratación están regidas por la Ley Federal del Trabajo y dependiendo de las necesidades de la empresa.

Los tipos de Contrato son los siguientes:

Contrato Individual: en el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario (Artículo 20, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo).

Contrato Colectivo de Trabajo: El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos y uno o varios patrones, uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según deba presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos (Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo).

Contrato Ley: El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y varios patrones, uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales deba presentarse el trabajador.

Las modalidades del Contrato son las siguientes: por obra determinada, por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para comisionistas, por servicios profesionales y para distribución.

INDUCCION

El activo más valioso que posee una empresa es su recurso humano, y el capital más importante que estamos adquiriendo y pagando, es la inteligencia, capacidad y esfuerzo de trabajos humanos. Por tanto, el costo verdadero de todas las empresas, es el costo de conservar este elemento humano.

Es necesario hacer énfasis en que la inducción, a pesar de ser la última etapa del proceso de selección, es una parte vital del mismo, y de la administración de los recursos humanos, ya que es tarea de gran trascendencia e importancia, la adecuada integración de los nuevos elementos en cualquier organización.

Los primeros días en el trabajo de cualquier persona son críticos, y por lo tanto es importante prever esta situación, teniendo un programa de inducción

debidamente planeado y organizado, con el fin de ayudar al nuevo trabajador a que se adapte y ubique ante su nuevo empleo.

El programa de inducción tiene como objetivos: 1) Configurar y establecer las relaciones que mantendrá el nuevo trabajador con la empresa, 2) Ayudarle a que se ajuste a su nuevo ambiente, 3) Informarle de las políticas, los reglamentos, las prestaciones y los beneficios de la empresa, 4) Crear una actitud favorable hacia la empresa y sus objetivos, 5) Reducir la rotación, debido a que los estudios que sobre el particular se han realizado, demuestran que llega a su punto máximo en los primeros meses de empleo, 6) Ahorrarle tiempo y esfuerzo al trabajador y a la empresa, debido a que si éste no está bien informado, constantemente estará formulando preguntas a compañeros que lo rodean.

El contenido de cada programa de inducción dependerá, primordialmente, de los objetivos propios de la empresa. El tamaño y tipo de la empresa son determinantes en el proceso que se utilizará en la inducción de trabajadores y empleados. No existe un programa general, sino que debe ser desarrollado a la medida de la empresa. Al delinear el programa, es necesario buscar el equilibrio entre costo-beneficio.

CAPTULO II

PERFIL

2.1 DEFINICION Y EVOLUCION DEL PERFIL.

Existen varios tipos de perfil por lo que antes de proponer o investigar aspectos determinados de un perfil que sirvan de base para la formación de profesionistas es necesario definir lo que se entiende por perfil y qué tipo de perfil es al que se va a hacer referencia.

En 1988, Luna realizó una investigación sobre Perfil y encontró lo siguiente:

Perfil es una representación gráfica de las puntuaciones para un individuo, organizado de tal manera, que las puntuaciones elevadas y las bajas puedan describirse. Para que las puntuaciones queden representadas en el perfil deben convertirse a una escala de puntuación común. Donde el perfil de puntuaciones es el conjunto de diferentes puntuaciones de un individuo en varias pruebas expresado en una unidad común de medida (Thorndike, 1975).

"El perfil nos da una expresión directa de la posición del individuo en las subdivisiones" (Morales, 1983).

"La gráfica o el perfil impreso en la cual se representa la magnitud efectiva que corresponde a un individuo en los diversos rasgos comunes" (Figerman, 1968).

"El perfil psicológico es una representación básica que se obtiene reuniendo mediante una línea los niveles alcanzados en diferentes pruebas analíticas" (Székely, 1966).

La elección de estas pruebas están en función de los componentes de inteligencia considerados por el autor del perfil.

"El perfil psicológico es un método gráfico de representación de resultados de mediciones por ejemplo cualidades de los sujetos, puntuaciones de grupos en un test" (Cárdenas, 1984).

"Perfil es una representación gráfica de puntuaciones de un individuo, en el que nos da una expresión directa de posición de éste, organizado de tal manera que las puntuaciones elevadas y las bajas puedan descubrirse y nos representen la magnitud efectiva que corresponda a cada individuo" (Cárdenas, 1984).

"Perfil representación esquemática de algo mediante una curva o línea irregular" (Genovard, 1971).

"Perfil representación del contorno de alguna cosa mediante una línea curva o irregular, especialmente un diagrama de perfil" (English, 1971).

"El perfil es definido como el contorno o línea que limita cualquier cuerpo, existiendo particularidades de acuerdo al campo de conocimientos que se quiera referir" (Sánchez, 1984).

El primero en expresar la necesidad de representar las capacidades de cada individuo anotando de alguna manera la superioridad o inferioridad de éstos fue el psicólogo norteamericano James Mc Keen Cattell pero no fue hasta 1906 cuando el médico ruso Rossolimo produjo el primer perfil introduciendo con ello el término "perfil psicológico" para determinar un método especial de expresar gráficamente los rasgos psicológicos característicos que conforman la "Fisonomía" psicológica de una persona a partir de los datos obtenidos por medio de pruebas, que sirven para describirlo y apreciar su medida.

El término perfil de test también fue introducido por G.I- Rossolimo el cual fue elaborado a partir de 27 test relativos a 8 características: capacidad y atención (concentración), capacidad de observación, memoria, inteligencia de comprensión, combinación, capacidad técnica, fantasía y capacidad de abstracción (Friedrich, 1976).

Por otro lado, Rossolimo logra plasmar por vez primera una psicografía del perfil, logrando describir la distribución de las facultades. Esta psicografía

únicamente es descriptiva, sin lograr establecer diferencias cuantitativas (Contreras, 1996).

A su vez Vermelyn manteniendo este concepto, produjo un perfil cuantitativo y cualitativo a la vez.

Más tarde Rossolimo introdujo la representación en el perfil para el procedimiento Binet-Simon. Aunque Binet-Simon tratan de analizar y determinar las distintas particularidades entre una y otra, por las concepciones estructuralistas de la Gestalt, que no pueden reconstruir una unidad con características dispersas.

También Claparade y Giese aportaron diversos perfeccionamientos.

Después Baldwin propuso la forma circular del perfil elaborada después por Lammel en su inograma.

Pero Pieron insistió en las técnicas de perfil apoyándose en la teoría factorial de Spearman elaborando el suyo. Con el fin de encontrar soluciones prácticas para la orientación profesional de la Universidad de París, por medio de sus investigaciones intenta determinar la existencia de diversas formas de inteligencia.

El perfil de Pieron analiza la heterogeneidad de las características del individuo así como determinar los rasgos peculiares e individuales.

El primero en realizar el perfil intelectual fue el psicólogo suizo Richard Meili quien combinó las características de personalidad con los procesos de inteligencia basándose en que de un buen examen de inteligencia puede surgir una interpretación caracterológica acertada desde el punto de vista de la unidad de la personalidad. Todo esto apoyándose en algunas opiniones de la teoría factorialista de Spearman.

Es notorio que los perfiles están estrechamente relacionados con el desarrollo de la historia de la inteligencia, desde la Teoría de las "facultades", hasta las interpretaciones de la "personalidad" (Contreras,1996).

Los perfiles se han venido utilizando para analizar los componentes de una actividad global, por medio del trabajo y la psicometría ofreciendo así los resultados de un manera gráfica que pretende objetivizar y explicar las diferencias de comportamiento de un individuo o persona de acuerdo a las configuraciones, tratando de alcanzar sus metas a través de las siguientes finalidades:

A) Establecer el cuadro de trabajo es decir, determinar un plan de actividades lo más exactas posibles, exigencias de la actividad a desempeñar y con ello averiguar la capacidad profesional.

B) Trata de averiguar sobre las bases psicológicas, que aptitudes se requieren en los distintos campos profesionales alcanzando un cuadro de aptitudes.

Por lo que el perfil presenta la ventaja de poder obtener una idea clara de los resultados a simple vista, otra es que estos esquemas permiten trazar un verdadero "retrato psicológico" y profesional de cada candidato, aprendiz u operario sometido a las pruebas psicotécnicas.

Los profesiogramas en la orientación vocacional pasan a características más generales que representan cualidades requeridas para determinada profesión u oficio y de esta manera se elabora un perfil individual que se compara con el perfil "patrón" para dar así una orientación profesional, racional y adecuada.

En nuestra área de trabajo tradicionalmente el perfil es un conjunto de rasgos obtenidos por medio de pruebas o técnicas psicológicas aplicadas a una determinada población.

Para la selección y colocación de empleados las variables que se aceptan como importantes para el éxito en el empleo, se utilizan como predictores, se promedian los resultados para obtener un perfil "típico" el cual se utiliza como estándar con el que se puede comparar los distintos tipos de perfiles individuales de los solicitantes.

2.2 TIPOS DE PERFIL

Existen diferentes tipos de perfiles así tenemos que, Sánchez Bedolla G., en la ponencia que presentó en el XXIII Congreso Internacional de Psicología, en septiembre de 1984 indicó que los perfiles educativos se dividen en dos áreas:

Perfil ideal	perfil inicial
	perfil terminal
	perfil vocacional
Perfil real	perfil profesional
	perfil laboral
	perfil psicológico

Estos perfiles se definen a continuación:

Perfil ideal es la proyección de las características que son establecidas como deseables, así como conductas que esperamos que presente una población determinada. Integra un conjunto de expectativas que se proyectan para las personas referidas en cuanto a sus conocimientos, habilidades, cualidades y destrezas.

Perfil inicial es el conjunto de metas que se logran o debieran lograr al término de sus estudios profesionales.

Perfil vocacional contiene el tipo de intereses, aptitudes, expectativas y motivaciones que tienen o debieran tener los estudiantes pasantes o graduados de una profesión determinada.

Perfil real son las características, rasgo o cualidades de las personas que integran una cierta población.

Perfil profesional las formas en que puede ejercer su profesión en las áreas o campos de aplicación.

Perfil laboral delimita las diferentes formas en que el profesionista se desempeña en su campo laboral.

Perfil psicológico se refiere a las diferentes formas de comportamiento y desempeño real de los roles de cada individuo. Independientemente de la especialidad y del área laboral en la que se ubique el profesionista, cada persona tiene un estilo de comportamiento particular, el cual generalmente se moldea por la formación profesional. Siendo una representación gráfica de la ubicación de un individuo o nivel en una serie de pruebas que miden varios aspectos de su mentalidad.

Independientemente de éstos existen otros dos perfiles, el psíquico y el de voluntad.

Perfil de voluntad es la psicografía o diagrama que muestra resultados logrados por un individuo por el número considerable de pruebas para medir la voluntad y el temperamento.

Perfil psíquico esquema de rasgos de un individuo en la medida en que pueden ser determinados cuantitativamente y representados en forma gráfica.

También es una representación improvisada de ciertos roles e incidentes dramáticos por parte de un paciente de acuerdo con la prescripción del terapeuta y destinada a revelar el significado real que tiene para él, cierto tipo de relaciones sociales.

Por lo tanto la diferencia en una o varios de los rasgos medidos puede explicar el comportamiento "anormal" o bajo rendimiento de la persona. Además

de que según las diferentes configuraciones del perfil pueden delinearse "formas", "tipos" y "estilos" de la persona.

Cada uno de estos perfiles se pueden integrar en forma de un proyecto ideal, o bien de un reflejo real de las características actuales de la persona. (Sánchez, 1984).

CAPITULO III
TEORIAS DE LA PERSONALIDAD

3.1 SIGMUND FREUD.

El psicoanálisis es una disciplina científica que Freud inició hace unos sesenta años. Es una rama de la Psicología General y comprende las partes que constituyen las contribuciones más importantes aportadas a la Psicología Humana hasta la fecha.

La teoría psicoanalítica abarca tanto el funcionamiento mental normal como el patológico. La práctica del psicoanálisis consiste en el tratamiento de las personas mentalmente enfermas o perturbadas; pero las teorías del psicoanálisis se relacionan con lo normal tanto como con lo anormal, aunque hayan derivado principalmente del estudio y tratamiento de lo anormal.

Dos hipótesis son el principio del determinismo psíquico o causalidad, y la proposición de que la conciencia es más bien un atributo excepcional y no regular de los procesos psíquicos. Los procesos mentales inconscientes son de frecuencia e importancia extraordinaria en el funcionamiento mental tanto normal como anormal.

El principio del determinismo psíquico. El sentido de este principio es que en la mente, como en el mundo físico, nada ocurre por casualidad o a la ventura. Cada fenómeno psíquico está determinado por aquellos que le precedieron. En la vida mental no existe discontinuidad alguna.

Cada síntoma neurótico, está causado por otro proceso mental, pese al hecho de que el paciente mismo considere a menudo que el síntoma es extraño a su ser, y está completamente desconectado del resto de su vida mental.

La relación entre estas dos hipótesis resulta tan íntima que apenas si se puede discutir una de ellas sin introducir la otra. Cuando una idea, un sentimiento, un olvido accidental, un sueño o un síntoma patológico parezca no estar

relacionado con lo que aconteció antes en la mente, es por que su conexión causal reside en algún proceso mental inconsciente.

En 1885 Freud había ido a París, donde estudio durante varios meses en la clínica de Charcot. Se familiarizó con la hipnosis como método para descubrir los síntomas histéricos y para prescribir su tratamiento, así como con el síndrome de histeria que Charcot había delimitado.

Freud halló que la hipnosis no es tan fácil de ser inducida; que los buenos resultados propendían a ser transitorios y que algunas de sus pacientes femeninas se sentían sexualmente atraídas hacia él durante el curso del tratamiento hipnótico. Desarrolló la técnica psicoanalítica, cuya esencia consiste en que el paciente decide comunicar al psicoanalista todos los pensamientos que asoman a su mente, sin excepción, cuidándose de no ejercer sobre ellos una orientación consciente o una censura.

Al considerar los fenómenos mentales inconscientes, Freud descubrió que estos podían ser divididos en dos grupos. El primero comprendía pensamientos, recuerdos, etc., que con facilidad podían hacerse conscientes por un esfuerzo de la atención. Tales elementos psíquicos tienen el fácil acceso a la conciencia y Freud los denominó preconciencia. El grupo más interesante de fenómenos inconscientes comprende aquellos elementos psíquicos que sólo pueden adquirir conciencia por la aplicación de un esfuerzo considerable.

Para este segundo grupo de fenómenos Freud reservó el término inconsciente.

LAS PULSIONES.-Lo que denominamos pulsiones, a menudo se menciona como instintos. Lo que llamamos pulsión en un hombre no incluye la respuesta motora sino solo el estado de excitación central en respuesta al estímulo.

Una pulsión es un constituyente psíquico, genéticamente determinado que, cuando actúa, produce un estado de excitación psíquica o como se dice a

menudo, de tensión. La excitación o tensión impele al individuo a una actividad, que también está determinada genéticamente en forma general, pero que puede alterarse considerablemente por la experiencia individual.

Freud continuó la analogía entre sus hipótesis psicológica y las físicas y hablo de la energía psíquica de que un objeto o persona determinada están investidos. Para este concepto Freud utilizó la palabra catexia que es la cantidad de energía psíquica que está orientada hacia o unida a la representación mental de una persona o cosa.

La hipótesis de Freud acerca de su clasificación se modificó y evolucionó en el curso de unas tres décadas, es decir, aproximadamente de 1890 hasta 1920. En su primera formulación propuso dividir las pulsiones en sexual o de autoconservación. Pronto abandonó la idea de este último tipo, pues la consideraba una hipótesis insatisfactoria, y por muchos años todas las manifestaciones instintivas se tomaron como parte o derivado del impulso sexual.

La hipótesis de Freud supone que en todas las manifestaciones instintivas que podemos observar, normales o patológicas, participan ambas pulsiones, la sexual y la de agresión.

En nuestra teoría actual distinguimos dos pulsiones. A una de estas la llamamos la sexual o erótica, y a la otra la agresión o destructora. De acuerdo con esta distinción, también suponemos que hay dos clases de energía psíquica: aquella que está asociada con la pulsión sexual y la que está relacionada con la de agresión. La primera tiene un nombre especial, libido. La otra carece de nombre. Algunas veces se hace referencia a ella simplemente como energía de agresión, otras, se le llama agresión.

LA PULSION SEXUAL O EROTICA.-La teoría psicoanalítica postula que tales fuerzas instintivas ya están en acción en el bebé, incluyendo en su conducta

y exigiendo la gratificación, que luego producen los deseos sexuales en el adulto, con todas sus penas y alegrías.

Secuencia típica de las manifestaciones de la pulsión sexual desde la infancia.

Durante el primer año y medio de vida, aproximadamente, la boca, los labios y la lengua son los principales órganos sexuales de la criatura. Con esto queremos decir que sus deseos, así como sus gratificaciones, son primordialmente orales.

En el año y medio siguiente el ano constituye el lugar más importante de tensiones y gratificaciones sexuales. Estas sensaciones de agrado y desagrado están asociadas con la expulsión y la retención de las heces, y estos procesos orgánicos, son los objetos del máximo interés para el niño.

Hacia fines del tercer año de vida el papel sexual principal comienza a ser desempeñado por los genitales y de allí en adelante, normalmente lo conservan. Esta fase del desarrollo sexual se conoce como fálica por dos razones. En primer lugar, el pene es el objeto principal de interés para el niño de uno u otro sexo. En segundo lugar, consideramos que el órgano de la excitación y el placer sexual en la pequeña durante este periodo es el clítoris, el cual embriológicamente en la mujer es análogo.

Estas son las tres etapas del desarrollo psicosexual en el niño, oral, anal y fálica, la última de las cuales penetra la parte de organización sexual adulta en la pubertad. Esta etapa adulta se conoce como genital y si se mantiene un uso adecuado del término, se reservara la frase fase genital para ella.

A la persistencia de la catexia libidinal de un objeto de la infancia o de la niñez en la vida posterior, se le denomina fijación de la libido.

El uso del vocablo fijación indica o implica psicopatología. Una fijación, tanto a un objeto como a un modo de gratificación, suele ser inconsciente, total o parcialmente.

Hemos descrito flujo progresivo de la libido el curso del desarrollo psicosexual, también puede producirse un reflujo, regresión, señala el retorno a un modo u objeto primitivo de gratificación.

La regresión instintiva esta muy relacionada con la fijación, pues de hecho, cuando se produce la regresión, suele ser a un objeto o modo de gratificación al cual el individuo ya esta fijado.

EL APARATO PSIQUICO.-Dos hipótesis fundamentales, que conciernen al funcionamiento de la mente y que eran de carácter esencialmente descriptivo. La ley de la causalidad psíquica y la proposición de que la actividad psíquica es principalmente inconsciente.

Freud hizo un nuevo intento de establecer una topografía de la mente mediante la división de sus contenidos y operaciones sobre la base de que fueron o no conscientes. En esta formulación distinguió tres sistemas mentales que denominó inconsciente, preconsciente y consciente.

A los contenidos y procesos psíquicos impedidos para alcanzar la conciencia los llamó sistema inconsciente, a los que podían alcanzar la conciencia mediante un esfuerzo de la atención, los llamó preconsciente. El sistema consciente designó lo que era consciente en la mente.

La estrecha relación de consciente y preconsciente es fácil de comprender: Un pensamiento que pertenece en este momento al sistema consciente será parte del preconsciente unos instantes después, cuando la atención se haya alejado de él y ya no sea más consciente.

Cada una de las estructuras mentales que Freud propuso en su nueva teoría es en realidad un grupo de procesos y contenidos mentales que están

relacionados unos con otros funcionalmente y entre los cuales consideró la existencia de tres, que denominó el ello, el ego y el superego.

En una primera orientación aproximada acerca de ésta, la tercera y última de las teorías de Freud, podemos decir que el ello abarca las representaciones psíquicas de las pulsiones; el ego consiste en aquellas funciones que tienen que ver con la relación con el medio social, y el superego comprende los preceptos morales de nuestra mente, así como nuestras aspiraciones ideales.

Freud expresó que el ello abarca en el nacimiento la totalidad del aparato psíquico, y que el ego y el superego eran originariamente partes del ello que se diferenciaron suficientemente en el curso del crecimiento hasta garantizar que se les considerasen como entidades funcionales separadas.

Esta diferenciación se produce primero con respecto a las funciones del ego. Es sabido que el niño demuestra interés por el medio, sobre el cual es capaz de ejercer un cierto dominio, mucho antes que se desarrolle sentido moral alguno. En realidad, los estudios de Freud le llevaron a afirmar que la diferenciación del superego no se inicia sino hasta los cinco o seis años y que es probable que no quede firmemente establecida hasta varios años después, quizá no antes de los diez u once años. Por otra parte, la diferenciación del ego comienza alrededor del sexto u octavo mes de vida y queda bien establecida a la edad de dos o tres años, aunque esta claro que también antes de esa edad se produce normalmente un gran crecimiento y alteración.

Todas estas funciones del ego -control motor, percepción, memoria, afectos y pensamientos- comienzan, en una forma preliminar y primitiva y solo evolucionan gradualmente a medida que el niño crece. Tal evolución gradual es característica de las funciones del ego en general, y los factores responsables del desarrollo progresivo de las funciones del ego pueden dividirse en dos grupos. El primero de ellos es el crecimiento físico, que en este caso significa

primordialmente el desarrollo del sistema nervioso central determinado por razones genéticas. El segundo es el de la experiencia o, si se prefiere, los factores experienciales. Por razones de comodidad nos referimos al primer factor, como maduración.

Aún hay otros procesos que dependen de la experiencia y que tienen un papel predominante en la evolución del ego, denominado identificación con los objetos del medio social, generalmente personas. Por identificación queremos decir el acto o proceso de asemejarse a algo o alguien en uno o varios aspectos del pensamiento o conducta. Freud señaló que la tendencia a asemejarse a un objeto del medio que a uno lo rodea es una parte trascendental de las propias relaciones con los objetos en general y que parece tener un significado particular en la vida muy temprana.

Freud destaca otro factor que desempeña un papel relevante en el proceso de identificación: La pérdida del objeto, con lo que quiso decir la muerte física del mismo o una separación prolongada o permanente de él. En tales casos descubrió que existe una fuerte tendencia a identificarse con la persona desaparecida y sin duda la experiencia clínica ha confirmado la importancia y lo correcto del descubrimiento de Freud.

El proceso primario fue denominado así en razón de que Freud lo consideró el modo original o primario en que funciona el aparato psíquico. El ello funciona de acuerdo con el proceso primario durante toda la vida, mientras que el ego lo hace durante los primeros años, cuando su organización es inmadura y aún muy parecida al ello en su funcionamiento. El proceso secundario evoluciona gradual y progresivamente durante los primeros años de vida y es característico de las operaciones del ego relativamente madura.

El principio del placer afirma que la mente tiende a obrar en forma tal de alcanzar el placer y de evitar el dolor. El principio ha sido denominado también principio del placer y el dolor.

Freud incorporó al principio del placer las ideas de que en los primeros tiempos de vida la tendencia a obtener placer es imperiosa e inmediata y que el individuo sólo en forma gradual adquiere la capacidad de posponer el logro del placer, a medida de que se va haciendo mayor.

El principio del placer expresado en términos de las experiencias subjetivas de placer y displacer: la mente, o el individuo en su vida psíquica, procura la obtención de placer y evita el displacer.

La teoría original de Freud acerca de la angustia señala que resulta del freno y la descarga inadecuada de la libido. La Angustia denota un tipo patológico de temor que está relacionado con el miedo normal hacia un peligro externo pero que tiene un origen claramente distinto. El temor al peligro externo es una reacción aprendida, es decir una reacción basada en la experiencia, mientras que la angustia es libido transformado, o sea, una manifestación patológica de la energía de las pulsiones.

Freud trazó una serie de situaciones típicas de peligro que se puede esperar que sucedan en una secuencia en la vida del niño. La primera es la separación de una persona que es importante para él como fuente de gratificación. A esto suele hacerse referencia como pérdida del objeto o pérdida del objeto amado. La situación de peligro típico siguiente en el niño es la pérdida del amor de una persona de su medio ambiente, de la que debe depender para su gratificación, a esto suele denominarse pérdida del amor del objeto. La situación siguiente difiere según el sexo. En el caso del varón el peligro reside en la pérdida de su pene, lo que suele referirse como castración. En el caso de la niña el peligro

reside en alguna lesión genital análoga. La última situación de peligro es la de culpa, o desaprobación y castigo de parte del superego.

LAS DEFENSAS QUE EL EGO POSEE PARA ENFRENTAR AL ELLO

El ego puede utilizar con tal fin todo aquello que este a su alcance. Cualquier actitud del ego, cualquier percepción, un cambio en la atención, la anteposición de otra pulsión del ello que sea más segura que la peligrosa y que compita con ella, un intento vigoroso de neutralizar la energía de la pulsión peligrosa, son mecanismos todos que pueden utilizarse con fines defensivos, aislados en combinación.

El ego es capaz de usar todos los procesos de su formación y función normal con fines defensivos en cualquier momento.

REPRESION es una actividad del ego que aleja de la conciencia la pulsión no deseada del ello o cualquiera de sus derivados, sean recuerdos, emociones, deseos o fantasías.

Hay una actividad consciente que es bastante análoga a la represión. Suele conocerse como supresión y es la conocida decisión de olvidar algo, de no pensar más en ello.

FORMACION REACTIVA O DE REACCION es un mecanismo por medio del cual una de un par de actitudes ambivalentes, por ejemplo, el odio se hace inconsciente y permanece tal debido a la exageración de la otra, que en este ejemplo sería el amor. El odio aparece como reemplazado por el amor.

AISLAMIENTO es un mecanismo que Freud llamó aislamiento del afecto, pero que podríamos nombrar mejor como represión del afecto o represión de la emoción. En tales casos una fantasía relacionada con un deseo o recuerdo crucial del pasado, puede tener fácil acceso a la conciencia; pero la emoción, por lo general dolorosa, que suele estar relacionada con aquella, no logra el acceso a dicho plano.

ANULACION este consiste en una acción que tiene el propósito de desaprobado o deshacer el daño que el individuo en cuestión imagina en forma inconsciente que puede haber causado con sus deseos, sean estos sexuales u hostiles.

PROYECCION es una operación de defensa que resulta en la atribución individual de una pulsión o deseo que le pertenece a sí mismo, a alguna otra persona o, con la misma razón, a algún objeto impersonal del mundo exterior.

INTROYECCION E INCORPORACION designan la fantasía inconsciente de unión con otro por ingestión. Estos términos son en esencia sinónimos de identificación.

REGRESION INSTINTIVA reside en que frente a conflictos graves sobre deseos de la fase fálica del desarrollo instintivo se pueden abandonar por completo o en parte para regresar a los fines y deseos de una etapa previa, anal u oral, y evitar así la angustia que sería causada por la persistencia de los deseos fálicos.

SUBLIMACION originariamente era la contraparte normal de los mecanismos de defensa, considerados entonces estos últimos como en relación con una disfunción psíquica. Hoy decimos que el término sublimación expresa un cierto aspecto de la función normal del ego.

Las representaciones psíquicas de las diversas partes del cuerpo del niño están muy catectizadas. A tal estado de libido orientada hacia sí mismo Freud lo denominó narcisismo.

Freud consideraba que la mayor porción de la libido permanencia narcisista, es decir, autodirigida durante toda la vida. Esto suele mencionarse como narcisismo normal o sano.

Las relaciones más importantes con el objeto en la fase fálica son aquellas agrupadas como complejo de Edipo. Por cierto que el periodo de vida de los dos

años y medio a los seis se denomina fase edípica o periodo edípico; a menudo también se llama etapa o fase fálica. Las relaciones con los objetos que abarca el complejo de Edipo son de máxima importancia tanto para la evolución normal como para la patológica. Freud consideró que los hechos de esta fase de la vida son cruciales.

El complejo de Edipo es una doble actitud con respecto a ambos padres: por una parte el deseo de eliminar al padre, odiado por celos, y tomar su lugar en una relación sexual con la madre, por otra parte el deseo de eliminar a la madre odiada también por celos y suplirla en relación con el padre.

El superego corresponde en una forma general a lo que denominamos la conciencia. Comprende las funciones morales de la personalidad; estas incluyen: a) la aprobación o desaprobación de los actos y deseos sobre la base de la rectitud; b) la autoobservación crítica; c) la exigencia de reparación o de arrepentimiento por el mal causado, y d) la propia estimación o el propio amor como recompensa por los pensamientos o actos virtuosos o meritorios. Contrariamente al significado habitual de conciencia, consideramos que las funciones del superego son a menudo inconscientes en gran parte o por completo.

El superego tiene una relación íntima con el complejo de Edipo y se ha formado como consecuencia de las identificaciones con los aspectos morales y prohibitivos de los padres, mismas que nacen en la mente del niño durante el proceso de disolución o alejamiento del complejo de Edipo. Originariamente, el superego consiste, en las imágenes interiorizadas de los aspectos morales de los padres durante la fase fálica o edípica.

Existen otros fenómenos psíquicos cuya relación con el superego es menos obvia. Así como Freud lo señalará, la causa más común de sentimientos dolorosos de inferioridad y en apariencia inexplicables, es la desaprobación por el

superego. Por razones prácticas, a tales sentimientos de inferioridad se les denomina sentimientos de culpa.

3.2 ALFRED ADLER

Adler rechazó el pansexualismo de Freud y dejó al grupo de psicoanalistas vieneses para formar su propia aproximación psicoanalítica.

Absorto en la idea de que el hombre es un animal agresivo, concepto que gradualmente lo llevó a alejarse de la idea de que el sexo constituye el principal motivador del hombre, paso a considerar a éste como un complejo de características que buscan el poder como motivación principal de la vida. Finalmente, Adler llega a la conclusión de que la motivación real del hombre es su afán de superioridad.

El creía que el hombre tenía desde el nacimiento, una conciencia social y que sólo se requiere que se despierte ésta para hacerlo responsable del bienestar de otros hombres, así como del suyo propio. Al final, Adler creyó que el animal humano poseía un interés social profundamente arraigado por sus congéneres.

Adler en su desarrollo del complejo de inferioridad orgánica hasta la teoría más amplia y comprensiva de que el hombre está esencialmente gobernado por un sentimiento de inferioridad, y se mueve en la vida tratando de lograr cosas nuevas y mejores, motivado por el deseo de sobreponerse a su debilidad básica. La inferioridad orgánica significa que el hombre nace con un órgano básicamente inferior en el cuerpo. Al ser este órgano más débil que las demás partes, sirve como un instrumento de compensación para sobreponer obstáculos.

DESCRIPCION DE LA CONDUCTA HUMANA

Dividiremos el trabajo de Adler en siete partes: a) complejo de inferioridad; b) complejo de superioridad; c) estilo de vida; d) self creativo; e) self consciente; f) metas ficticias, y g) interés social.

COMPLEJO DE INFERIORIDAD Adler pensó que el hombre nace sintiéndose incompleto e irrealizado, con un profundo sentimiento de inferioridad. Todo lo que se encuentra frente al recién nacido es mejor, más grande, mayor y más completo que él. A medida de que el hombre avanza del primero al cuarto año de su vida, le esta siendo recordado continuamente que la mayor parte del mundo que lo rodea puede alcanzar cosas, tirarlas, prepararlas y controlarlas mejor que él. El sentirse inferior le hace desear emular las fuerzas y capacidades de otros que lo rodean. Este sentimiento de inferioridad introducido en el nacimiento es lo que nos mantiene viviendo a través de las eras. Así pues, el hombre va herido biológica y psicológicamente por el sentimiento de inferioridad.

La compensación de un órgano inferior con frecuencia determinaba el estilo de vida y la manera en la que el individuo iba a luchar por la superioridad.

COMPLEJO DE SUPERIORIDAD Adler subrayó que el hombre es un animal agresivo y tiene que serlo para poder sobrevivir. La idea o creencia de que el hombre es algo más que un animal agresivo, que es más bien un ser que busca el poder en el sentido físico o simbólico a fin de sobrevivir. Lo que el hombre quiere es el poder. El hombre simplemente desea ser superior y este deseo de superioridad surge de sus sentimientos de saberse inadecuado o inferior. Adler continuó pensando que el deseo de ser superior es una propiedad universal e intemporal de la personalidad humana.

La superioridad indica que cada individuo está luchando por ser superior dentro de sí mismo y no necesariamente en competencia con otros hombres. Para el Adleriano, superioridad significa superación del self. El principal motivo de la vida, la dinámica que describe por qué el hombre hace lo que hace, es la lucha del hombre por su superioridad.

ESTILO DE VIDA es una combinación de dos cosas: la dirección de la conducta dictada e impulsada desde el interior, y las fuerzas de su ambiente que

ayudan, interfieren o remodelan la dirección que el deseo interno quiere tomar. La parte más importante de este sistema dual es el self interno de cada ser humano. Para Adler existe demasiado material que nace y se desarrolla dentro del hombre. Este sistema autooperado, fue al que llamó estilo de vida.

Cada persona tiene las mismas metas que desea alcanzar a través de su self creativo; pero los caminos que a ellos conducen son diferentes. La universalidad de dichos objetivos es la misma. Su conducta en el camino a esos fines siempre es diferente; sin embargo, se supone que los resortes que ponen en acción al hombre siempre son los sentimientos de inferioridad y superioridad.

Desde el nacimiento hasta la edad de cinco o seis años más o menos, el estilo de vida se va fijando. Basado en las capacidades heredadas del niño y en el uso e interpretación que el niño haga de estas capacidades, se va formando el estilo de vida durante estos años y de acuerdo a las teorías de Adler, rara vez cambia. Lo que puede cambiar es la forma de expresión que el individuo utiliza para lograr las metas deseadas. Adler cree que la forma más práctica de cambiar es dirigir el estilo básico hacia fines que topen paulatinamente con menos frustraciones. El estilo de vida permanece constante a lo largo de la existencia del hombre. Lo que cambia pues, son las formas de lograr metas y la maquinaria de interpretación que utiliza el individuo para satisfacer su propio estilo de vida.

Las tonalidades individuales proviene de fuentes que Adler cree que explican la unicidad de las personalidades del hombre, surgen de las diferentes condiciones físicas, psicológicas y sociológicas de cada ser humano.

Hay tres factores a menos que se corrijan o se compensen, crearán estilos de vida inoperantes en la sociedad y harán para el individuo y para otros, que la vida sea infeliz y desgraciada. Estos tres factores son: inferioridades de naturaleza orgánica o mental, niñez consentida e indulgente, y rechazó en la niñez.

El estilo de vida se forma a través de la debilidad orgánica del individuo. En algunos casos surge un patrón de vida inadecuado como fruto de una inferioridad orgánica que es demasiado restrictiva o aislante como para sobreponerse a ella. En otros casos, la misma inferioridad orgánica proporciona fuerza adicional y actividad de meta compensatoria, dando como resultado una superioridad dentro del self.

Un estilo de vida inadecuado puede resultar de los patrones conductuales que el infante forma en sus primeros años. Adler piensa que el pequeño demasiado consentido es un lisiado desde el punto de vista psicológico, dirigido a una vida con una falta total de superioridad real del self. Se priva a éste de la valiosa oportunidad de ejercer y desarrollar un sentimiento de superioridad dentro de sí mismo. Habiendo sido suficientemente privado de uno de los retos que le puede procurar un buen desarrollo. Adler pensó que el niño no puede desarrollar un estilo de vida propio, completamente independiente de aquellos que lo cuidan. Cuando un ser humano no tiene nada por qué luchar debido a que todos los problemas le han sido solventados o disminuidos, no puede de ninguna manera aprender a sobreponerse a las dificultades a las que se enfrentará posteriormente en la vida.

El niño rechazado sufre de la misma manera durante su desarrollo por un estilo de vida. Aunque su estilo inadecuado es tan dañino y doloroso para sí mismo como sucede con la personalidad mimada, actúa con menos fricción hacia la sociedad. Su contribución al grupo es menor; pero la pérdida real proviene de la falta de triunfos obtenidos en la vida. El rechazo lo obliga a tomarse a sí mismo como modelo. El resultado final es un estilo de vida lánguido e indiferente que no proporcionará alegría a sí mismo ni placer a los demás.

SELF CREATIVO el hombre es un interpretador de la vida. Con esto quiere decir Adler que el hombre crea una estructura del self (de sí mismo) a partir de su

pasado hereditario, interpreta las impresiones que recibe durante el transcurso de su vida, busca nuevas experiencias para realizar sus deseos de superioridad y reúne todo esto para crear un self que es diferente de cualquier otro self y que describe su propio y particular estilo de vida. El self creativo es algo más que esto; es original, inventivo y crea algo que nunca antes existió: una nueva personalidad; crea un self.

SELF CONSCIENTE Adler pensó que el hombre se da cuenta de todo lo que está haciendo y en base al autoexamen puede deducir el porqué de haber actuado en ciertas formas prescritas. La conciencia es el núcleo de la personalidad. Aquello de lo que el hombre no se da cuenta, puede traerse a la conciencia si las funciones mentales son eficientes.

METAS FICTICIAS Aunque Adler pensó que el pasado es en realidad importante, ya que de éste surge el estilo de vida y el self creativo, es el futuro el que moldea lo que el hombre hará con su self creativo en cualquier momento dado. Adler dice: "Sólo la meta final puede explicar la conducta del hombre". Esta puede ser una ficción debido a que ha sido fabricada como un ideal que se desea alcanzar; constituye una ficción por que está alejada de la realidad y será inalcanzable por el self creativo que lucha por la superioridad.

El hombre se mueve hacia la superioridad a través de su estilo de vida y del self creativo, partiendo de su sentimiento de inferioridad, impulsado y atraído por las metas ficticias.

EL FINALISMO FICTICIO, como Adler alguna vez denominó a las metas fantásticas, es una fuerza que opera en la conducta diaria del individuo. No es un ideal que flota más allá de su alcance. El hombre a través de su self creativo, crea su propia meta ficticia partiendo de su habilidad natural y de sus experiencias propias. La personalidad humana se da cuenta de su meta ficticia y continuamente interpreta los sucesos diarios de su vida a la luz de ella.

INTERES SOCIAL el interés reside en el ambiente social que lo rodea. El niño se da cuenta de su madre, de su padre, de otros seres humanos semejantes que los rodean, y también se da cuenta del importante hecho de que todos estos hacen las cosas para él. Adler pensó que estos cuidados que se prodigan al niño, deben causarle alguna impresión, y que lo más lógico sea la sensación de que el mundo es con él y que se ayuda a sus semejantes. Gradualmente, a medida de que el niño es sacado de su estado animal, la predisposición hacia otras personas se educa hasta formar una preocupación del bienestar de los otros.

El proceso de socialización lleva una gran cantidad de tiempo y de esfuerzo continuo. Toda la conducta que el niño realiza en su pequeño mundo social que es la familia, tiene su efecto sobre el curso natural del desarrollo, partiendo de sentimientos naturales de inferioridad hacia alturas de superioridad. Las cualidades agresivas de la superioridad se socializan por medio de los esfuerzos del ambiente que lo rodea.

Por medio de un proceso de empatía, aprende lo que se siente ser débil, y siente que tiene a otros para que lo ayuden. A su vez, él desea ejercer sus emergentes sentimientos de superioridad para que cuando se presenten las oportunidades, también él se vuelva y ayude a los menos afortunados. El proceso enriquece sus sentimientos de superioridad y fortalece el interés social que esta empezando a desarrollar. A través de los procesos de identificación, empatía y cooperación, el niño aprende que existe una reciprocidad única dentro del mundo: ayuda tú a otros, ya que puedes necesitar ayuda para lograr la superioridad.

3.3 GORDON WILLARD ALLPORT

TEORIA DE LOS RASGOS Estas teorías clasifican a la gente de acuerdo al grado con el que puede ser caracterizada en términos de un número de rasgos.

Aunque algunos autores (Hall y Lindzey, 1965; Hilgard, 1962) esta teoría debería clasificarse dentro de las ideografías debido a la importancia que da

Allport al concepto de la individualidad de la personalidad, otros (Allen, 1965) consideran que encajan dentro de las teorías nomotéticas, ya que Allport acepta que existen rasgos comunes de los cuales participan en mayor o menor cuantía todos o casi todos los individuos de una sociedad determinada.

Su punto de vista, en los términos más amplios, enfatiza los elementos positivos y conscientes de la motivación y destaca la conducta como internamente consistente y determina factores contemporáneos.

La estructura y dinámica de la personalidad Allport dice que cada uno de los siguientes conceptos es de utilidad a fin de laborar una explicación: reflejos condicionados, hábitos, actitud, rasgo, persona, hasta definir la personalidad.

La teoría de Allport es llamada también psicología de los rasgos; en ella los últimos ocupan la posición más importante de la construcción motivacional.

Para Allport personalidad es la organización dinámica de los sistemas psicofísicos dentro del individuo, que determina su ajuste al medio. La organización se refiere a aquella de ambos aspectos, cuerpo y mente, intrínsecamente fundidos en la personalidad del individuo.

La personalidad es algo que envuelve concomitantes neurológicos o fisiológicos; así, la palabra único nos revela el profundo énfasis que Allport proyecta sobre la individualidad. Con la fase "su ajuste al medio", Allport afirma su convicción de que la personalidad establece relaciones entre lo individual y su ambiente, tanto físico como psicológico, algunas veces dominando éste y otras a la inversa.

El carácter constituye la personalidad evaluada y la personalidad es el carácter devaluado, sugiriéndonos con esto que el carácter es el concepto ético.

El temperamento y la personalidad ofrecen diferencias. El temperamento se refiere a las disposiciones que están ligadas a los determinantes biológicos o

fisiológicos que, por consiguiente, muestran pocas modificaciones con el desarrollo.

El rasgo es una tendencia determinante o una predisposición para responder. Allport lo define como "un sistema neuropsíquico (peculiar al individuo) generalizado y localizado, con la capacidad de convertir muchos estímulos en funcionalmente equivalentes y de iniciar y guiar formas equivalentes de conducta expresiva y adaptativa" (1961).

Para Allport rasgo y actitud son ambas predisposiciones a la respuesta, y ambos deben ser únicos; tienen que ser indicadores o guías de la conducta y forman el punto de unión de la tendencia de factores genéticos y de aprendizaje. Existe una diferencia entre ambos conceptos. La actitud está ligada a un objeto específico o a varias clases de objetos; no así el rasgo, la generalidad de éste último es casi siempre mayor que la de la actitud; de hecho cuando el número de objetos a los que se refiere la actitud aumenta, se parece cada vez más a un rasgo. La actitud puede variar desde el punto de vista de su generalidad, de altamente específica a generalmente relativa, mientras que el rasgo debe ser siempre general. La actitud por lo general implica evaluación (aceptación o rechazo) del objeto hacia el cual está dirigida no así el rasgo.

RASGOS INDIVIDUALES Y COMUNES.-En el sentido estricto de una definición de los rasgos, sólo el rasgo individual es una característica porque los rasgos se dan siempre en los individuos y no en la comunidad, y se desarrollan y generalizan hasta llegar a ser disposiciones dinámicas de modos únicos que varían de acuerdo con la experiencia de cada sujeto el rasgo común no es una distinción verdadera, sino simplemente un aspecto mensurable de los complejos rasgos individuales.

RASGOS CARDINALES, CENTRALES Y SECUNDARIOS.-Allport propone la distinción entre rasgos cardinales, centrales y secundarios. Los cardinales son

tan dominantes que sólo algunas actividades pueden escapar de su influencia directa o indirecta. Los rasgos centrales representan las tendencias altamente características de lo individual y son fáciles de inferir. Allport afirma que el número de los rasgos centrales por medio de los cuales se puede conocer en forma adecuada a una personalidad son muy pocos, posiblemente cinco o diez.

Los rasgos secundarios son más limitados en su ocurrencia, menos cruciales en la descripción de la personalidad y más fáciles de determinar por las respuestas que producen.

Existen además rasgos expresivos, como lo son los intereses, los valores, y las intenciones de amplio rango; otros llamados actitudinales, que son aquellos cuya influencia se limita a ciertas áreas específicas de la vida.

PERSONA.-Allport propone que todas las funciones de la persona o del ego que han sido descritas sean llamadas apropiadamente funciones de la personalidad. Estas (sentido del cuerpo, sentido de la identidad, sentido del amor propio, extensión de la persona, pensamiento racional, autoimagen, etc.) son todas porciones verdaderas y vitales de la personalidad. La persona no es innata; se desarrolla con el tiempo. El sentido del cuerpo, el sentido de la identidad y la apreciación propia es todo lo que tiene un niño de tres años; las otras funciones de desarrollan más tarde. Allport admite la importancia de todas las funciones psicológicas que han sido dadas al self y al ego. No hay self o ego que actúe como una entidad distinta del resto de la personalidad.

AUTONOMIA FUNCIONAL.-El principio de la autonomía funcional, que afirma que una actitud dada o una forma de conducta puede volverse una meta en sí misma, a pesar de que sus orígenes hayan sido otros. Cualquier conducta simple o compleja, aunque en su principio pueda haber sido derivada de tensiones orgánicas o segmentales, es capaz de mantenerse ella misma indefinidamente, en ausencia de esfuerzos biológicos.

Allport nos proporciona dos tipos de conducta autónoma. Una es la conducta perseverativa de animales y hombres; factores de ajuste motor, observación de ritmo, y otros actos, que parecen marcar su uso biológico y resistir así la excitación. El otro es el poder motivador que sirve para adquirir intereses, valores, sentimientos y un sentido de vida. A este último tipo de fenómenos los llamó Allport motivos apropiados.

Allport considera al recién nacido casi como una criatura producto de la herencia, la pulsión primitiva y los reflejos existentes.

De este modo motivado por la necesidad de disminuir el dolor y aumentar el placer, y en estas condiciones determinadas por la reducción visceral y las tensiones segmentales, se pueden explicar el proceder del niño en desarrollo.

TRANSFORMACIONES DEL INFANTE.-El proceso de desarrollo se lleva a cabo a lo largo de múltiples líneas. Una amplia variedad de mecanismos, como diferenciación, integración, maduración, imitación, aprendizaje, autonomía funcional y extensión del self sirven para explicar las modificaciones que ocurren entre la infancia y la adultez. Allport también acepta el papel explicativo de los mecanismos psicoanalíticos y los traumas, para razonar algunos de los cambios bruscos que se dan durante el desarrollo; por ejemplo, durante la adolescencia.

EL ADULTO.-En el adulto tenemos a una persona en la cual los principios determinantes de su conducta están dados por un grupo de rasgos organizados y congruentes. Estos se han originado en una variedad de formas a partir del disperso equipo motivacional que caracterizó al recién nacido. Una parte considerable del funcionamiento de estos rasgos es consciente y racional. El individuo normal conoce por regla general qué está haciendo y por qué lo hace. Su conducta se ajusta dentro de un patrón congruente.

Las características de la personalidad madura son poseer, ante todo, una extensión del self, esto es, su vida no debe estar atada a un cuadro de actividades

que estén cerradas y eslabonadas a sus propias necesidades y deberes inmediatos. El individuo maduro debe ser autoobjetivo. Allport considera que hay dos grandes componentes de este atributo: el humor y el insight (inteligencia súbita). Finalmente, madurez implica según este investigador que el individuo posea una filosofía unificadora de la vida. La religión representa una de las fuentes más importantes de una unificación filosófica.

3.4 RAYMOND B. CATTELL

Su teoría ha sido clasificada como teoría de los rasgos o como factorialista.

Define la personalidad como "aquello que permite la predicción de lo que una persona va a hacer en una situación dada". La personalidad se refiere y se deduce de todas las relaciones humanas entre el organismo y su medio.

Uno de los conceptos más importantes para Cattell es el de rasgo, que han definido como "estructuras mentales", una inferencia que se hace de la conducta observada para explicar su regularidad o consistencia; son unidades funcionales que se manifiestan en la covariación de la conducta.

Los rasgos pueden ser comunes y únicos. Los rasgos comunes son aquellos de los que participan todas o casi todos los individuos que han tenido un medio social semejante. Los únicos son aquellos que se aplican solo a un individuo particular.

También distingue entre rasgos-fuente (factores) y rasgos superficiales (agrupamientos). Los rasgos-fuentes son aquellos que son la causa que subyace a las correlaciones observadas entre diversas variables; son una variable o dimensión importante responsable de una parte sustancial de la variancia en el campo de fenómenos en el que estamos interesados (Cattell, 1957); operan como una fuente subyacente de la conducta observada (Cattell, 1965); representan a las variables subyacentes que intervienen en la determinación de las manifestaciones múltiples; podemos decir que el rasgo-fuente es el genotipo del

cual el factor resulta el fenotipo. Los rasgos superficiales son variables que se unen por razones de superposición de varias influencias.

Cualquier rasgo puede ser algo físico, fisiológico, psicológico o sociológico, producido y moldeado por la herencia, constitución, algo congénito o innato y el ambiente, o por una mezcla de todos estos.

Los rasgos se pueden dividir en términos de la modalidad a través de la cual se expresan: habilidades, rasgos temperamentales y rasgos dinámicos. Una habilidad se demuestra en la forma de responder ante la complejidad de una situación cuando un individuo conoce la meta que quiere alcanzar. Un rasgo temperamental o general de la personalidad es aquel que se refiere a los aspectos constitucionales de la respuesta, tales como la velocidad, energía o reactividad emocional. Un rasgo dinámico es aquel que se refiere al hecho de situar al individuo listo para la acción en la consecución de una cierta meta.

Los rasgos-fuente han sido derivados empíricamente de la siguiente forma: existen tres medios principales para la observación y medición de la personalidad.

A) El registro de vida (L), que consiste en observaciones de inteligencia súbita (insight) y registra frecuencias de actos conductuales, clasificando a un grupo de personas en variables determinadas (Ranking). B) Cuestionarios (Q), que ofrecen las variables de los interiores mentales; son introspectivos; se pueden considerar como autclasificadores (self-ratings). C) Pruebas objetivas (T), que consisten en las observaciones y registros de respuestas que el sujeto realiza ante una situación definida.

Para Cattell (1957-1965) una actitud es una estructura que se infiere de la aparición repetida de respuestas conductuales de cierto tipo; o sea, la tendencia a actuar en una forma particular ante una situación dada. Las relaciones estímulo-respuesta se organizan en jerarquías. Lo que comúnmente llamamos actitud es

una respuesta a una situación que implica muchas respuestas motoras específicas a situaciones particulares, dentro de la situación mayor.

CAPITULO IV

FUNDAMENTOS DE LOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS

Las técnicas e instrumentos utilizados para la obtención de información fueron el Inventario Multifásico de la Personalidad, Perfil e Inventario de la Personalidad de Gordon, Inventario de Personalidad Análisis de Temperamento de Taylor y Johnson, 16 Factores de la Personalidad, un Cuestionario de Cllmax Organizacional y un Análisis de Puestos aplicado sólo a nueve becarios de los cuales 3 se consideraron como los mejores en su trabajo, 3 regulares en su trabajo y los últimos 3 los menos productivos. Esta clasificación fue elaborada por el Jefe de USECAFI.

4.1 ANALISIS DE PUESTOS

Dependiendo de las funciones que se tengan que cubrir, se requerirán ciertas habilidades, estudios, experiencia e iniciativa, puesto que las condiciones de trabajo, la responsabilidad y el esfuerzo, variaran en cada caso. Por ello es importante examinar las características de cada puesto, a fin de establecer los requisitos necesarios para desempeñarlo con posibilidades de éxito; para esto, nada mejor que efectuar un análisis del mismo (Ver apéndice 3).

Análisis de un puesto es un método cuya finalidad estriba en determinar las actividades que se realizan en el mismo, los requisitos que debe satisfacer la persona que va a desempeñarlo con éxito, y las condiciones ambientales que privan en el sistema donde se encuentra enclavado.

Para aplicar esta técnica se requiere: 1) Recabar todos los datos referentes al puesto, con integridad y precisión, 2) Separar los elementos objetivos que

constituyen el trabajo, de los subjetivos que debe poseer el trabajador, y ordenar ambos grupos con los datos correspondientes, 3) Consignar por escrito los datos obtenidos de manera clara y sistemática, 4) Organizar el conjunto de los resultados del análisis.

ACTIVIDADES INVOLUCRADAS EN EL ANALISIS DE PUESTOS

Se puede decir que la forma en que se lleva a cabo el análisis de puestos corresponde a una serie de pasos o actividades que se deben realizar para alcanzar los objetivos. Esta serie de pasos se denomina "Proceso del Análisis de Puestos" y permite establecer una secuencia ordenada para la obtención de los datos que nos interesan.

Aprobación por parte de la gerencia: Obtener la aprobación de la gerencia es el punto de partida para llevar a cabo cualquier procedimiento administrativo. Para lograr esto, es necesario presentar la implantación del sistema como una inversión y hacer el presupuesto de su costo de manera clara, precisa y justificable. Se deben mencionar también los beneficios que se obtendrán.

Fijar objetivos: Es indispensable determinar los objetivos del análisis para conocer el tipo de factores que van a ser investigados, la forma de estructurar los datos que se obtengan, etc.; esto es, responder a ¿Qué es lo que nos va a servir? y ¿Para qué nos va a servir?

Establecimiento de un programa de acción: Esto nos servirá para determinar en qué secuencia se hará el análisis, calcular el tiempo aproximado que tardaremos en llevarlo a cabo, comprobar si estamos cumpliendo con los objetivos planeados, etc.

Seleccionar al personal que hará el análisis: El analista debe poseer ciertas aptitudes, como capacidad de observación, mente analítica y facilidad para expresarse clara y objetivamente. Las bases para la selección de personal adecuado deben fundarse en estas cualidades; además, debe especificarse si estas personas serán de la propia empresa o si el análisis lo realizaran personas que no pertenezcan a ella.

Entrenar a los analistas: Después de haber seleccionado al personal que llevará a cabo el análisis, es necesario que éste posea una preparación adecuada; es decir, entrenarlo en el manejo de técnicas, situaciones, etc.

Definir métodos de trabajo y diseñar Instrumentos de recopilación de datos: Los métodos de trabajo son los mismos que se utilizan para la extracción de información: los más comunes son la entrevista, los cuestionarios y la observación directa.

El diseño se refiere a la elaboración de instrumentos adecuados en cuanto al orden, secuencia y nivel de aplicación. El instrumento se diseña, se prueba y se corrige.

Campaña de información y motivación a los trabajadores. Para realizar un análisis de puestos eficiente necesitamos contar con la cooperación de los trabajadores. Con esta finalidad, se debe informar al personal involucrado acerca de lo que vamos a hacer. Las finalidades y beneficios que persigue el análisis.

La campaña de motivación debe hacerse simultáneamente a la de información. Su finalidad es obtener la ayuda del personal y convencerlo de que

cada uno de los sujetos involucrados es un elemento importante en el análisis y, por lo tanto, su cooperación será de gran utilidad.

Selección de los titulares del puesto, de quienes se obtendrá la información: Para garantizar un análisis eficiente, un requisito importante es seleccionar a los trabajadores adecuados, de acuerdo a las siguientes características: experiencia en el puesto, rendimiento adecuado, facilidad para comunicarse, responsabilidad, tipo de relaciones con otros trabajadores.

Sin la anuencia del sindicato puede dificultarse el llevar a cabo un buen estudio, por lo que es importante su participación, ya que incluso puede influir favorablemente en el personal.

ACTIVIDADES PARA LA RECOPIACION DE DATOS

En cuanto a la recabación de información, los principales medios para conocer los elementos que integran cada puesto son: la observación directa, la entrevista y el cuestionario.

Observación directa: la observación se lleva a cabo en el lugar en que se desarrolla el trabajo y es conveniente tomar datos por escrito. Su realización requiere que el trabajador no se sienta incómodo por la presencia del analista, a fin de que el primero realice sus actividades de la manera más natural posible. Este método no resulta suficiente como ocurre en los casos en que el trabajador realice actividades periódicas o eventuales, que no lleva a cabo en el momento de la observación.

Entrevista: la observación puede ser complementada con explicaciones verbales del trabajador y su supervisor inmediato. Así el trabajador podrá hablar

más ampliamente sobre sus actividades y la forma en que las realiza; se le debe dejar que lo haga exhaustivamente, pero cuidando que sea en forma ordenada.

A continuación se presenta una guía para recoger los datos con integridad y precisión: ¿Qué es lo que hace?, ¿Cómo lo hace?, ¿Con qué fin lo hace?, ¿Cuándo lo hace?, ¿Dónde lo hace?.

Es importante establecer un rapport con el entrevistado, ya que de esto depende que obtengamos una mejor información.

Cuestionarios: para que el registro de datos sea lo más confiable y válido posible, es necesario establecer claramente cuál es la información que deseamos obtener.

Se deben tomar en cuenta los objetivos para los cuales se pretende aplicar, ya que dependiendo de éstos serán las preguntas que se deban abordar.

Lo más recomendable para obtener una información válida y confiable es utilizar las técnicas mencionadas. En la práctica, es común utilizar solamente una de estas técnicas, o bien la combinación de dos de ellas, debido a los factores de tiempo y costo.

Elaboración del análisis de puestos definitivo: Una vez recopilados, analizados y verificados los datos, se elaborará el análisis de puestos definitivo, describiendo detallada y sistemáticamente los elementos que lo integran. Este informe deberá hacerse en términos claros y precisos utilizando un lenguaje accesible que evite ambigüedades.

ELEMENTOS DE UN ANALISIS DE PUESTOS

Descripción del puesto: Consiste en un informe escrito sobre el contenido del puesto con base en las funciones que éste comprende. Esta formada por tres partes: descripción del encabezado (ficha de identificación), descripción genérica y descripción específica.

Descripción del encabezado: se refiere a los datos que nos permiten la identificación del puesto; contiene los siguientes puntos: Título del puesto, clave, categoría, horario, sueldo asignado al puesto, ubicación del puesto, jerarquía y contactos, número de trabajadores que desempeñan el puesto, por último, hay que anotar el nombre y la firma del analista y del supervisor inmediato del titular del puesto, así como la fecha del análisis.

Descripción genérica: es una explicación del conjunto de las actividades del puesto como un todo y en forma muy breve. La principal función es mencionar el objetivo básico de éste, elemento al que con mayor frecuencia se recurre.

Descripción específica: consiste en una descripción detallada de las operaciones que se realizan en un puesto determinado. Cuando el trabajo esta constituido por un proceso largo, es útil dividirlo en partes o etapas principales; también es recomendable enumerar estas actividades en orden progresivo, incluyendo los siguientes puntos: actividades diarias, actividades periódicas, actividades eventuales, accesorios del puesto. Comprende aquellos elementos físicos que de alguna manera van a permitir el desarrollo de las funciones del puesto analizado.

Especificación del puesto: se describe como un producto del análisis, que consiste en un reporte escrito sobre la habilidad, responsabilidad y esfuerzo que exige el puesto, así como las condiciones a las que se somete su ocupante.

Habilidad: es la capacidad necesaria para desempeñar el puesto y se divide en dos clases: habilidad física y habilidad mental.

Responsabilidad: se deriva de la actividad propia del puesto y de la relación que ésta guarda con el proceso productivo, con el equipo que se maneja, con los datos confidenciales, etc. En suma, la responsabilidad se puede medir en términos de probabilidad -riesgo- y consecuencias de los errores que pueda cometer el trabajador. La responsabilidad puede ser: por el trabajo de otros, por valores, por tramites, procesos o procedimientos.

Esfuerzo: puede ser físico o mental y está determinado en gran parte por el tipo de habilidad que requiere el trabajador, y la intensidad o grado en que ésta se aplica para desempeñar el puesto.

Dentro del análisis de este factor, se deben tomar en cuenta cuestiones como: el grado de concentración que requiere el trabajo, la velocidad con que debe llevarse a cabo, las distancias que recorre el trabajador durante el desempeño de sus labores, las posturas que debe adoptar para realizarlas, etc.

Condiciones físicas involucran todas aquellas condiciones físicas del medio en que se realiza el trabajo, así como los riesgos que asume el ocupante del puesto.

Dentro de las condiciones del medio están: iluminación, temperatura, humedad, ventilación, ruidos, limpieza, olores desagradables, espacio, posición y riesgos que pueden ser de dos tipos: contraer enfermedades y sufrir accidentes.

Al analizar estos datos, debemos tomar en cuenta el tipo de riesgo y la probabilidad de que ocurra un accidente.

Otros requisitos del puesto. Son datos adicionales para nuestro análisis. En general, se refiere a condiciones de tipo físico que necesite el sujeto para cubrir el puesto. Algunos de ellos dependen de las políticas de la empresa: edad (señalan los límites mínimos y máximos), estatura, sexo, peso, estado civil, disponibilidad para viajar, presentación y nacionalidad.

Datos generales: son elementos de cierre del análisis que nos sirven de referencia en caso necesario, e incluyen: el nombre de la persona que entrevisto, el nombre de la persona de la que obtuvimos la información, fecha de la entrevista y fecha en que término el análisis.

4.2 INVENTARIO MULTIFASICO DE LA PERSONALIDAD²

Descripción del instrumento. Es un instrumento psicométrico diseñado para proveer puntajes de las características más importantes de la personalidad. El instrumento esta compuesto de 550 frases, 16 repetidas que incluyen una gran variedad de temas desde condiciones físicas hasta condiciones morales (se refiere a diferentes aspectos que rigen la actividad del hombre como las cuestiones de tipo religioso) y actitudes sociales del sujeto investigado.

² HATHAWAY, S. R., INVENTARIO MULTIFASICO DE LA PERSONALIDAD MMPI-ESPAÑOL, TRAD. Y ADAPTADO DR. RAFAEL NUÑEZ, EDITORIAL EL MANUAL MODERNO, MEXICO, D.F. 1951, P.26

Al sujeto se le pide que clasifique las frases en tres categorías: ciertas, falsas y no puedo decir. Después que el sujeto ha identificado todas las frases como ciertas y falsas acerca de sí mismo, se cuentan sus respuestas a fin de obtener puntajes para tres escalas de validez y diez escalas clínicas. El tiempo requerido para la administración varía, en su mayoría de hora y media y, generalmente, es de sólo 30 minutos.

Las características de la personalidad pueden ser evaluadas basándose en el puntaje de las 10 escalas clínicas. Estas escalas son hipocondriasis, depresión, histeria, personalidad psicopática, masculinidad-feminidad, paranoia, psicastenia, esquizofrenia, hipomanía e introversión social.

Aunque las escalas se denominan de acuerdo con las manifestaciones del complejo sintomático, todas tienen significado en el campo de lo normal.

La idea principal del Inventario fue hecha con el objeto de aminorar en parte el conflicto entre los conceptos psiquiátricos de la personalidad psicopatológica y de los psicológicos y otros profesionistas que trabajan con anomalías de sujetos más o menos normales. Fue también hecho con la esperanza de que pudiera ser casi universal, tanto en la interpretación como en la aplicación a casos individuales.

El material utilizado por el sujeto o sujetos en la forma colectiva consiste en folletos, hojas de respuesta especiales y, si se va a calificar por medio de máquina IBM, lápices especiales.

El material del administrador incluye claves para calificar manualmente o para calificar por medio de máquinas (lo que sea más apropiado) y perfiles.

El primer paso en la administración es proporcionar a cada sujeto, con una hoja de respuestas (y lápiz), en la que ha de escribirse claramente su nombre y otros datos generales. Después se distribuyen los folletos, solicitándole que no lo abra. Esto facilita el obtener mayor atención cuando se le dan las instrucciones. Finalmente, se lee la consigna en voz alta, en tanto que los sujetos la leen también en silencio, en sus respectivos folletos; se responde a cualquier pregunta que puedan tener y se les recuerda que no marquen el folleto. Encendida se les dice que pueden empezar. Es recomendable observar si los sujetos han comprendido la consigna, respondiendo correctamente en las hojas de respuesta.

Calificación (manual): Antes de calificar, cada hoja debe ser examinada. Si en un grupo de 10 frases más de una no ha sido contestada, se cuenta este grupo como "no puedo decir" y se pone el signo de interrogación (?). Si dentro de 15 frases, no más de una de ellas queda sin contestar, se anota inmediatamente la marca de Vo.Bo. indica que el puntaje T es 50 en la transformación de puntaje crudo al puntaje T. Si más de una frase por cada 10 se ha dejado en blanco, se cuenta el verdadero número de respuestas "no puedo decir". Este puntaje será el puntaje crudo que se convertirá posteriormente en puntaje T.

Después se obtiene la calificación de la escala L. Se utiliza la clave L. El puntaje crudo es el número de contestaciones marcadas falso entre las siguientes: 15, 30, 45, 60, 75, 90, 105, 120, 135, 165, 195, 225, 255, 285. El número de respuestas falso entre ellos debe ser anotada en el lugar correspondiente representativo del puntaje crudo de L.

Para todos los puntajes en crudo restantes, se coloca la clave sobre la hoja de respuestas, y se cuenta el número de lugares ennegrecidos que aparecen en los agujeros de la clave. Este puntaje crudo es anotado en el lugar correspondiente de la hoja de respuesta situado al margen. Obsérvese que para algunas escalas se utilizan dos claves y que el puntaje parcial del reverso de la página debe transferirse a la parte de enfrente en el espacio correspondiente y éstos deben sumarse a la otra parte correspondiente para obtener el puntaje crudo total. Debe observarse también que existe una clave separada Mf para hombres y mujeres. Después que se han obtenido los puntajes en crudo, se pasan a la hoja de perfil utilizando el lado correspondiente al sexo del sujeto.

Determinación del puntaje T: El inventario nos ofrece un cuadro con los puntajes normalizados equivalentes a los puntajes en crudo de todas las escalas.

Trazo del Perfil: Antes de trazar el perfil, debe observarse que debajo de la línea de puntajes en crudo anotados en un formulario de perfil, se encuentra una línea con un espacio denominado "agregar factor k". Se ha encontrado que el agregar una cantidad apropiada del factor k a 5 de las variables mensuradas por medio del MMPI se aumentan sus capacidades discriminatorias (35). Estas variables son Hs, Dp, Pt, Es y Ma.

Esta suma se hace siempre en puntaje en crudo. Para esto hay un cuadro que nos ofrece las fracciones adecuadas de K que se han de sumar a cada una de las cinco variables mencionadas para hacer la corrección.

Cuando estas fracciones han sido determinadas, se anotan en los espacios apropiados en el formulario del perfil y se anotan los nuevos valores de los puntajes en crudo de las variables con la corrección k.

Al trazar el perfil deben tenerse en consideración varias partes. Primero, el perfil debe ser correspondiente al sexo del sujeto. Segundo, trácense los puntajes en crudo en el formulario del perfil, ya que en las columnas de la extrema derecha y de la extrema izquierda se encontraran los puntajes T. Tercero, téngase especial atención de trazar los puntajes en crudo corregidos para aquellas escalas que son modificadas con la adición de k.

Colóquense puntos, círculos u otras pequeñas marcas en los lugares correspondientes al puntaje en crudo en cada una de las escalas en el diseño del perfil y únense estos puntos con una línea discontinuada entre las escalas de validez (situadas a la izquierda del perfil) y las escalas clínicas (que comienzan con Hs). Esto complementa el trazo del perfil.

Las personas que obtengan perfiles desviados no deberán ser considerados como personas enfermas, ni que necesariamente requieran tratamiento psicológico. Cuando esta es la única información el criterio a seguir debe ser que dichos sujetos se encuentran funcionando dentro de los límites normales.

Codificación del perfil: Al elaborar la clave, cada escala clínica es modificada con un número, en tal forma que Hs se convierte en 1, D se convierte en 2, Hí en 3, Dp en 4, Mf en 5, Pa en 6, Pt en 7, Es en 8 y Ma en 9; cuando se codifica la escala Si se le designa con el 0 (cero). Estos números son la base para lograr claves de cuadros del perfil; es conveniente utilizarlos en lugar de los nombres o abreviaturas.

Para codificar un perfil por medio de un método sencillo (23) deben tomarse los siguientes pasos: Primero, anote el número de la escala que tenga el más alto puntaje T. Segundo, anote el orden descendente de puntajes T, los números de las otras escalas que tengan un puntaje T mayor de 54. Tercero, anote un signo como prima (') después del último número que en la clave representa a un puntaje T de 70 o superior a 70. Cuarto, trácese una línea bajo los números de las escalas adyacentes en los que los puntajes T de dichas escalas sean iguales o solamente se diferencien por un punto. Es obvio que dichas escalas no tienen un orden absoluto en la clave; pero convencionalmente, si una de ellas es mayor que la otra por un punto, el número de esas escalas se coloca primero. Si dos o más escalas tienen un puntaje T igual, los números de esas escalas se anotan en su sucesión ordinal usual. Los números a la izquierda de signo primo señalan las escalas que alcanzaron un puntaje T de 70 o mayor de 70; los números situados a la derecha del signo primo (') indican las escalas entre puntajes 70 y 74. Quinto, después de un signo de guión escríbanse los números de las escalas bajas del perfil si esa escala tiene un puntaje T menor de 46. Sexto, sígase la misma regla para identificar escalas de igual valor, es decir, trazando la línea bajo número de las escalas de igual valor. La clave así obtenida a la derecha del guión es llamada el punto inferior de la clasificación del perfil. Séptimo, a la derecha de la clave y a corta distancia separados de ella anótese los puntajes en crudo de L, F y K en ese orden y separados por medio de dos puntos. Si el puntaje en crudo de L es igual o mayor que 10 o si el puntaje en crudo de F es igual o mayor que 16, una letra equis

mayúscula (X) se sitúa inmediatamente después de la clave de las escalas clínicas, que señala que existe la posibilidad de que el perfil no sea válido.

Formas de interpretación: Una vez obtenido el perfil del sujeto se procede a interpretar, esto es, se intentan obtener conclusiones con fines clasificatorios, diagnósticos, de investigación o pronósticos sobre el tipo de personalidad del sujeto y sus rasgos predominantes.

Para hacer la interpretación de la prueba, se siguen caminos diferentes de entre los cuales tenemos que los más usuales en la actualidad son:

A) Interpretación por combinación. Esta es la forma original de interpretar la prueba y Hathaway y Mckinley postulan que se deben tomar los puntos dominantes del perfil en forma combinada para determinar el tipo de personalidad del sujeto. Indican que para determinar la personalidad de un individuo es necesario tomar en cuenta la estructura total del perfil y no las elevaciones aisladas, su método no concuerda con sus palabras, ya que mediante el sistema por ellos ideado sólo se toma en cuenta para efectuar un diagnóstico de personalidad con esta prueba y por su método, la combinación de las escalas más elevadas, sin tomar en cuenta las más bajas.

B) Interpretación por Adición Swenson (1958), en sus estudios encontró que la diferente elevación de cada escala en el MMPI correlaciona en alto grado con una serie de conductas específicas que el sujeto manifiesta en la vida real y determinó que si se suman los índices marcados por la elevación de todas y cada una de las escalas con respecto a la conducta de los sujetos, se obtiene un patrón general de comportamiento que será al final de cuentas la personalidad del individuo.

C) Interpretación por Evasión. Otros autores como Hovey (1960-1964) hace notar que si bien es importante la combinación y la suma de las escalas, es también de capital importancia para una adecuada interpretación de la personalidad, el determinar por qué los sujetos tienden a no contestar determinadas preguntas del inventario y se determina que si hacen esto es porque consciente o inconscientemente están tratando de evitar aquellos estímulos que les son aversivos o bien están intentado evitar de alguna manera, el ser clasificados por lo que ellos consideran sus fallas, por lo tanto y según Hovey, si tomamos como buenas aquellas respuestas que por alguna causa no han sido contestadas por el sujeto, entonces éste tenderá a caer dentro de la clasificación que está tratando de evitar de acuerdo a la elevación, por este medio corregido en sus diferentes escalas se tendrá una idea más clara de la personalidad real del sujeto.

Descripción de las escalas:

Escalas de Validez

La escala de respuestas no puedo decir (?). La escala de respuestas no contestadas es un puntaje de validación consistente en el número total de respuestas clasificadas en la categoría "no puedo decir"; el número de este puntaje afecta el significado de los otros puntajes. Cuando este puntaje es muy numeroso invalida a los otros.

El puntaje mentira (L). Este puntaje es también un puntaje de validación que permite una medición del grado en que el sujeto puede intentar clasificar sus puntajes seleccionando siempre las respuestas que le sitúen en la posición social más favorable.

El puntaje de validez (F). El puntaje F no es una escala de personalidad pero se utiliza como una forma de evaluar la validez total de todo el protocolo.

El puntaje K (K). El puntaje es utilizado esencialmente como un factor de corrección para aumentar el poder discriminatorio de las escalas clínicas medidas por el inventario. Como tal, el puntaje K actúa como variable supresor. El puntaje k debe considerarse como una medida de la actitud del sujeto ante la situación de prueba, y se relaciona con las actitudes de L y F pero es algo más sutil y probablemente se refiera a un grupo un tanto diferente de factores distorsionantes.

Escalas Clínicas.

La escala de Hipocondriasis Hs (31) es una medida de la cantidad e interés anormal acerca de las funciones corporales.

La escala Depresión D (25) mide la profundidad del síntoma o complejo de síntomas clínicamente reconocidos como depresión. La depresión puede ser la perturbación principal del paciente o puede estar acompañada o ser el resultado de otros problemas de personalidad.

La escala de Histeria Hi (34) mide el grado en que el sujeto es similar a los pacientes que han desarrollado síntomas del tipo de histeria de conversión. Estos síntomas pueden ser quejas generales o sistemáticas o quejas más específicas, tales como la parálisis, contracturas musculares, malestares gástricos o intestinales o síntomas cardíacos.

La escala de Desviación Psicopática Dp (4) (22) mide la similitud que tiene un sujeto con un grupo de personas cuya dificultad principal reside en la ausencia de respuesta emocional profunda, en su incapacidad de beneficiarse por medio de

la experiencia y su despreocupación por las normas morales de la sociedad. Aunque a veces es peligroso para consigo mismo y para con otros, estas personas son generalmente agradables e inteligentes. Sus disgresiones más frecuentes de las normas sociales son el mentir, el robar, la afición al alcoholismo o a las drogas y la perversión sexual. Pueden tener cortos períodos de verdadera excitación psicopática o de depresión posterior al descubrimiento de una serie de sus hechos asociales o antisociales.

La escala de interés Mf mide las tendencias hacia los patrones de intereses masculinos o femeninos; puntajes T se ofrecen por separado para los dos sexos. Cada frase finalmente seleccionada para esta escala indicó una tendencia en dirección de la feminidad de parte de hombres sexualmente invertidos.

Escala paranoica Pa fue obtenida al contrastar personas normales con un grupo de pacientes caracterizados por delirios de persecución, sospecha, hipersensibilidad, con erotismo expansivo o sin él. El diagnóstico fue generalmente paranoia, estado paranoide o esquizofrenia paranoide. Sin embargo, debemos repetir que hemos observado a algunas personas muy paranoides que han evitado el traicionarse a sí misma al responder a las frases de esta escala.

La escala de Psicastenia Pt (32) mide la semejanza entre los sujetos investigados con pacientes psiquiátricos afectados por fobias o conducta compulsiva. La conducta compulsiva puede ser explícita como el excesivo lavado de manos, dudas o cualquier otra actividad poco afectiva o implícita como la expresión de la incapacidad de escaparse de sentimientos inútiles o ideas obsesivas. Las fobias incluyen todos los tipos de temores ilógicos de cosas o situaciones como

también reacción extrema a estímulos más razonables. Con frecuencia una tendencia psicasténica puede manifestarse simplemente por depresión leve, preocupación excesiva, falta de confianza en sí misma o incapacidad para concentrarse.

La escala de Esquizofrenia Es mide la similitud de las respuestas de la persona con las de aquellos pacientes que se caracterizan por pensamientos o conducta inusitados y extraños. Existe una separación entre la vida subjetiva y la realidad en la persona esquizofrénica a tal grado que el observador no puede seguir racionalmente los cambios de modo o de conducta.

La escala de Hipomanía Ma (34) mide el factor de personalidad característico con marcada productividad en pensamiento y en acción. La palabra hipomanía se refiere a un estado menor de manía. Aunque el verdadero paciente maníaco es el prototipo del demente para el lego, el hipomaniaco parece ser levemente fuera de lo normal.

Escala Adicional

La escala social Si (8) tiende a medir la tendencia a aislarse del contacto social con otras personas. La escala Si no es una escala clínica en el estricto sentido de utilizarse principalmente con pacientes hospitalizados; pero sin embargo, es utilizable con normales, y ha sido ampliamente usada en trabajo de orientación.

4.3 INVENTARIO DE PERSONALIDAD ANALISIS DEL TEMPERAMENTO DE TAYLOR Y JOHNSON³

El Análisis del Temperamento de Taylor y Johnson constituye una revisión comprensiva así como una reestandarización del análisis del temperamento de Johnson publicada en el año de 1941; este instrumento no se diseñó con el fin de validar alguna teoría de la personalidad. Sino es el resultado de muchos años de experiencia clínica y cuidadosas investigaciones en los campos de la psicoterapia individual y consejo matrimonial. La revisión de este instrumento se efectuó de acuerdo a técnicas modernas estadísticas a fin de que siguiera redituando su valioso servicio que en las áreas de guía y consejo psicológico como lo fue en el pasado.

Se elaboró especialmente para proporcionar una forma visual, mostrándonos los sentimientos de las personas hacia sí mismas en el momento en que contestó las preguntas. Este test no se diseñó para medir serias anormalidades o disturbios, pero si nos proporciona indicaciones de patrones o configuraciones extremas que requieren cambios inmediatos. La existencia de tales patrones nos indica la necesidad de recurrir a otros test más especializados o bien a la opinión de profesionales en los campos de la medicina, psicología o psiquiatría.

Descripción del inventario. Comprende 180 ítemes divididos proporcionalmente entre los nueve rasgos que mide el test. El inventario se

³ VILLEGAS HERNANDEZ MA. ENEDINA, INVENTARIO DE PERSONALIDAD ANALISIS DEL TEMPERAMENTO DE TAYLOR Y JOHNSON, PROGRAMA DE PUBLICACIONES DE MATERIAL DIDACTICO FACULTAD DE PSICOLOGIA. MEXICO, D.F. 1992, P. 45.

construyo de tal manera que el sujeto pueda contestar a los reactivos a nivel de autodescripción referidos a sí mismo, o bien describiendo a otra persona.

La hoja de respuesta se diseñó con el fin de que el sujeto respondiera de acuerdo a tres alternativas de respuesta: una respuesta (+) más significa "definitivamente si" o "generalmente si", una respuesta (mid) significa "indeciso", una respuesta (-) menos significa "definitivamente no" o "generalmente no".

La hoja del perfil en la cual se grafican los resultados se diseñó específicamente para el empleo en la consulta personal, a menos, que de acuerdo al consejero o psicólogo, este considere que semejante aplicación pudiera resultar excesivamente perturbadora al individuo.

Las zonas sombreadas en la hoja del perfil tienen como finalidad el servir de guía para la evaluación de la gráfica. Sin embargo, no representan áreas específicas estadísticamente determinadas.

Se proporciona una valoración clínica de cada una de las cuatro zonas en la parte inferior del perfil; excelente, aceptable, es deseable un cambio, el cambio es urgente.

Las normas percentilares se proporcionan en tablas separadas para hombres y mujeres.

Se tienen cinco plantillas para puntuaciones de calificación, también se incluye otra más para determinar la calificación de la escala de actitud.

La escala de actitud es una medida que determina las predisposiciones del sujeto. Esta compuesta de ítemes seleccionados, destinados a mostrarnos el grado hasta el cual las actitudes del individuo pueden influir en los resultados de un test.

Administración: Las instrucciones para la administración se encuentran al principio del cuadernillo. No hay límite de tiempo establecido para contestar el test. Se ha comprobado el estándar de tiempo de 30 a 45 minutos. La persona que contesta el test no debe ver la hoja del perfil con el nombre de los rasgos.

Calificación: Antes de contar o calificar revise la hoja de respuestas y verifique cuidadosamente las omisiones, para cualquier pregunta que no tenga marca inserte una marca en la mitad de la columna. Si dos marcas en el mismo ítem están marcados en los dos extremos borre ambos y llene el Mid.

Empleo de las plantillas: Antes de utilizar las plantillas cuente todos los MIDS marcados en la hoja de respuestas y escriba el total en el espacio de MIDS totales.

Para calificar el rasgo A. En la mitad izquierda de la plantilla uno, cuente el número de respuestas MID con el valor de 1, registre el total en la hoja de respuestas en la columna A, añada todas las respuestas con valor de 1 y 2, registre el total de puntaje crudo sobre la hoja de respuestas en la columna A.

Para calificar el rasgo B siga el mismo procedimiento descrito anteriormente utilizando la mitad de la derecha de la plantilla, siga el mismo procedimiento para las plantillas 2, 3 y 4. La plantilla 5 representa solamente un rasgo.

A los MIDS se les asigna el valor de un punto en el proceso de calificación, más de treinta MIDS en el test deben tener algún significado clínico. Durante cuatro años de investigación se encontraba asociado frecuentemente con la ansiedad, falta de fuerza del ego o falta de autodominio o autocontrol. Es importante hacer notar o informar en cual categoría aparecen la mayoría de los MIDS puesto que nos podría servir para señalar una área de particular ansiedad.

Se proporcionan tablas normativas para convertir puntajes crudos a rangos percentilares, empleadas para registrar el puntaje determinado en la hoja de respuestas y en la hoja del perfil.

Registro de los resultados en la hoja del perfil: Transfiera toda la información del encabezado de la hoja de respuestas a la hoja del perfil. Grafique los percentiles en la hoja del perfil colocando un punto lo más preciso que se pueda en la línea vertical bajo el rasgo correspondiente. Trace una línea recta uniendo los puntos.

Descripción e interpretación de los rasgos: A la palabra rasgo se le utiliza en el T-JTA para indicar una constelación de tendencias y pautas conductuales lo suficientemente cohesivas como para considerárlas y medirlas como unidad. Los nueve rasgos elegidos representan sentimientos y actitudes que juegan un papel significativo en el ajuste personal y en las relaciones interpersonales. Se ha establecido estadísticamente que cada escala mide una sola cualidad determinada de la personalidad. Se ha observado clínicamente que las escalas miden rasgos que llevan su nombre.

Definición de los nueve rasgos:

RASGO A. Nervioso Vs. Tranquilo.

Nervioso. Se le define como un estado o condición frecuentemente caracterizado por alta tensión y una actitud aprensiva. Su opuesto el Tranquilo, se caracteriza por una actitud apacible, relajada.

RASGO B. Depresivo Vs. Alegre.

Depresivo. Se le define como pesimista, desanimado o descorazonado. Su opuesto el Alegre se caracteriza por una actitud o disposición de felicidad.

RASGO C. Activo Social Vs. Pasivo.

Activo Social. Se le define al individuo que posee energía, entusiasmo y es socialmente activo. El Pasivo, se caracteriza por la inactividad social, el letargo y actitudes de retraimiento.

RASGO D Expresivo-Responsivo Vs. Inhibido.

Expresivo. Se le considera así al individuo espontáneo, afectuoso o cariñoso, abierto o franco. El expresivo comprende la habilidad para ser amigable y amistoso, responsivo al contacto con la gente y el expresarse con animación, entusiasmo, así como el tener muchos amigos, tener consideraciones con los demás en el sentido de ser una persona afectuosa y abierta. El Inhibido se caracteriza por la incapacidad para expresar sentimientos de ternura y por la tendencia a ser reservado, cohibido, reprimido.

RASGO E. Empatía Vs. Indiferencia.

Empatía. Se le define empática a la persona benévola, comprensiva y compasiva. Su opuesto la Indiferencia se caracteriza por la indiferencia, insensibilidad y actitudes poco comprensivas hacia los sentimientos de los demás.

RASGO F Subjetividad Vs. Objetividad.

Subjetivo. Se le define así a la persona emotiva, ilógica, ensimismada. A su opuesto la Objetividad se le define como una persona de mente clara, razonable y de actitud lógica.

RASGO G Dominante Vs. Sumiso.

Dominante. Se le define así al individuo seguro de sí mismo, confiado, asertivo y competitivo. Su opuesto el Sumiso, se le define como dependiente, complaciente y pasivo.

RASGO H Hostil Vs. Tolerante.

Hostil se le define así al individuo crítico, argumentativo, punitivo. Su opuesto el Tolerante es aquel individuo paciente, aceptante de actitudes muy humanas.

RASGO I Autodisciplinado Vs. Impulsivo.

Autodisciplinado: se le define así a la cualidad de ser metódico, controlado y perseverante. Su opuesto Impulsivo se define como la tendencia a ser desorganizado, con poco control y cambiante.

Desarrollo de la escala de actitud. El primer paso para el desarrollo de actitud consistió en seleccionar a la escala k del MMPI como criterio. Las funciones de la escala k y la escala de actitud son similares ya que ambas pretenden medir la defensividad contra la debilidad psicológica en el límite superior de la escala y la autodespreciación del límite inferior de la escala.

Calificación de la escala de actitud. Para calificar esta escala coloque la plantilla que dice actitud, sume todas las respuestas con valor de (1 y 2) a fin de obtener el puntaje crudo total y registrarlo en la hoja de respuesta, convierta el puntaje total actitudinal a un puntaje sten (original) o desviación (normas Mexicanas), coloque en el espacio en blanco sobre la hoja de respuestas y en el perfil.

La calificación o puntaje obtenido esta comprendido dentro de cualquiera de las tres categorías.

Alta. Indica un sentimiento fuertemente defensivo por parte del sujeto que contestó el test, el individuo se siente incapaz a evaluarse a sí mismo honesto y objetivamente y se puede decir que probablemente el ajuste de la persona no es tan bueno como lo sugiere el perfil.

Neutral. La consideración es que la persona ha contestado a las preguntas de manera franca, abierta y sincera y que hubo poca tendencia a ser demasiado autocrítico o a dar una impresión muy favorable de sí mismo. Se puede decir que ha habido poca predisposición al contestar el test.

Baja. Sugiere una inclinación por parte del individuo a contestar los ítems del inventario de una manera descriptiva y asumir que la mayoría de las preguntas que considera o cree que tienen implicaciones negativas que se aplican o adecuan a él mismo, pueden ser el resultado de una "tendencia a acentuar los síntomas menores", de un esfuerzo consistente por parte de la persona a aparentar un disturbio mayor del que tiene en realidad, cuando la calificación de la escala de actitud es especialmente baja, se puede decir que el ajuste de la persona podría no ser tan pobre como pareciera indicarlo el perfil.

4.4 PERFIL E INVENTARIO DE LA PERSONALIDAD PPG-IPG DE GORDON⁴

El PPG mide cuatro rasgos estables de la personalidad. Estos rasgos se identifican en dos análisis factoriales separados. Así se formó el primer grupo en el

⁴ GORDON, LEONARD V., PERFIL E INVENTARIO DE LA PERSONALIDAD, TRAD. MIGUEL ANGEL CARRANZA, SUPERVISADO POR DR. RAFAEL NUÑEZ, EDITORIAL EL MANUAL MODERNO, MEXICO, D.F. 1972, P.42.

desarrollo del PPG teniendo que ser identificado en el análisis factorial por otros buenos investigadores. Además, estos rasgos han mantenido confiables categorías discretas en análisis repetidos de reactivos en poblaciones muy variadas.

La primera forma del PPG fue desarrollada como un inventario experimental, de "selección reforzada" y se usó acompañada de cuestionarios de autoreportes del tipo tradicional para comparar la validez de los demás métodos de medición de personalidad.

El primer paso preparatorio en el desarrollo del PPG fue una revisión de los estudios factoriales de la personalidad. Seis factores fueron hipotetizados, tomados de los 18 de Cattell y de los 48 de Mosier, y se escribieron 300 puntos para describir las conductas relacionadas con estos 6 factores de la personalidad. Los 300 puntos fueron divididos dentro de dos formas equivalentes de 150 puntos cada una y alternando las formas en la aplicación a dos subgrupos; en total, el grupo estaba constituido por 672 estudiantes en el Midwester College (E.U.A.).

Los puntos individuales fueron sometidos, independientemente para cada forma, a un análisis factorial por el método interactivo Wherry Gaylord. Los cuatro factores: ascendencia, responsabilidad, estabilidad emocional y sociabilidad, sobresalieron en cada análisis factorial y así fueron usados en el desarrollo del PPG.

Lo deseable socialmente, o valor de preferencia fue determinado para cada reactivo separadamente en los 405 hombres y 267 mujeres en el grupo antes mencionado de 672 estudiantes.

Los reactivos que presentan diferentes factores pero que tienen generalmente igual valor de preferencia, fueron puestos en pares y dos pares de reactivos fueron combinados, de manera que el grupo del 4 (conocido como tétrada) tuviera dos puntos de alta preferencia y dos puntos de baja preferencia, representando cada uno rasgos diferentes.

Esta primera forma experimental constó de 24 tétras. Fue aplicada acompañada de un cuestionario de personalidad, que contiene puntos que cubren los mismos factores, a dos grupos de 104 mujeres en un internado universitario. La validez de cada actitud de prueba, frente al criterio de pares de apreciación en los 4 rasgos de personalidad (factores).

Cinco revisiones sucesivas se requirieron para el desarrollo de la forma final del PPG. A lo largo de este proceso, los análisis de estos datos de los puntos se obtuvieron de escuelas secundarias, clínicas, universidades y núcleos de población industrial. Esto se hizo con el objeto de desarrollar una prueba de aplicabilidad potencialmente amplia. Durante este proceso se desarrolló la diferencia en valor de preferencia de los puntos se basaron en ejemplos diferentes dentro de las poblaciones que aparecieron altamente estables.

Cada una de las 5 revisiones fueron realizadas con el objeto de mejorar la fuerza discriminatoria de cada una de las 4 escalas. Muchas pruebas de las tétradas fueron introducidas en varias revisiones experimentales.

En el desarrollo del PPG se usaron los datos de más de 5,000 sujetos representativos de varias regiones y de varias poblaciones. El resultado final fue una prueba cuya estabilidad y capacidad para ser usada en una escuela

secundaria, universidad, industrias y otros grupos de adultos, fue subsecuentemente demostrada. Haciendo una revisión de la literatura sobre estudios de los factores que son importantes en la vida normal del individuo, se encontraron 4 factores relevantes, pero que no han sido correctamente incluidos en el PPG, por lo que fueron seleccionados en la presentación del IPG, 210 puntos hipotétizados que representan estos factores faltantes. Teniendo esto se prosiguió de la misma manera que el PPG y así resultaron las 4 escalas de que esta formado el IPG que son: cautela, originalidad, relaciones personales y vigor. También se sometieron a varios estudios en diferentes poblaciones utilizando la experiencia de la "selección reforzada" del PPG, se elaboraron las del IPG.

Calificación: Cada reactivo marcado "más" cuenta dos puntos; no marcado un punto, y los marcados "menos" ningún punto. Este método de calificación es el que indica el manual de la prueba, sin embargo, nosotros contamos un punto por cada marca que aparece a través de cada sección del patrón perforado para obtener el puntaje de cada escala del PPG y del IPG.

Con este sistema de contar la máxima cuenta en cada escala (ARES, COPV) de los rasgos de la personalidad es:

Para el perfil de personalidad Gordon (PPG), de 36 puntos.

Para el inventario de personalidad Gordon (IPG), de 40 puntos.

Cada serie del PPG y del IPG esta calculada sobre su escala y ninguna serie esta calculada sobre más de una escala.

La computación de cada rasgo se realiza contando las marcas que aparecen a través de la pendiente sección de una clave de patrón perforado. Tiene que haber

4 colocaciones sucesivas sobre la misma sección del espacio marcado para las respuestas, a fin de obtener por separado los cómputos para cada escala, bien sea del PPG (ARES) o del IPG (COPV).

Antes de calificar todos los folletos del PPG o del IPG, deben abrirse para inspeccionar los espacios para las respuestas de las columnas A y B. Para cerciorarse de lo siguiente:

1. El acatamiento general de las instrucciones, esto, es una marca bajo M y una bajo L en cada tétlada.
2. La terminación de todas las tétladas.
3. Ninguna marca doble por ejemplo, dos marcas bajo M o dos marcas bajo L en el mismo grupo de 4 enunciados.

En caso del PPG, si son más de dos, de las 18 tétladas se han omitido o marcado inapropiadamente, todavía puede computarse el perfil, con los resultados considerados como provisionales. Pero si tres o más tétladas se han omitido o marcado irregularmente, es mejor considerar los resultados "no medidos".

En caso del IPG, ocasionalmente un individuo omitirá una tétlada o marcará algo diferente de sólo un "más" y un "menos" de selección en una tétlada. Cuando más de dos de las veinte tétladas se han omitido o marcado incorrectamente, la puntuación obtenida puede utilizarse. En tales circunstancias, estas puntuaciones generalmente estarán bien dentro de un error estándar de la puntuación que habría resultado si la prueba se hubiera llevado a cabo según las instrucciones.

PPG para computar la escala ascendencia colóquese la sección A de la clave sobre las dos columnas de los espacios para respuestas y ajústese de manera que:

1. Las letras B y A respectivamente aparezcan a través de las perforaciones en la parte superior de la clave.

2. La superficie recortada en la parte inferior exactamente la sección A de la casilla de puntuación del folleto. Cuéntese en número de marcas que aparezcan a través de las perforaciones de esta clave A y regístrese el número como cómputo de ascendencia en la casilla A de computación. Deslice la clave a la izquierda y colóquela otra vez (o en la posición de la sección R desprendida) de modo que la sección para responsabilidad esté sobre las dos columnas de espacios para respuestas marcadas. La B y A del folleto deben aparecer a través de las perforaciones en la parte superior de la clave en la sección recortada en la parte inferior de la clave enmarcada exactamente la sección R de la casilla de puntuaciones en el folleto. Como se hizo anteriormente cuéntense las marcas que aparecen a través de las perforaciones y regístrese este número en la casilla R de computación.

Repítase este proceso a fin de obtener la puntuación para la escala E y S. Regístrese luego los cuatro cómputos en los espacios provistos en el cuadro del IPG en la primera hoja del folleto.

IPG para computar la escala C (Cautela) colóquese la sección C a la extrema izquierda de la clave sobre la sección del espacio para respuestas en el folleto, de tal modo que las letras A y B aparezcan a través de las perforaciones en la parte

superior de la plantilla para computar; ajústese luego la clave de modo que la perforación en la parte inferior exponga la A en el folleto. Cuéntese cuidadosamente el número de marcas que aparezcan por las perforaciones y regístrese este número bajo C en la casilla de computación a la izquierda.

(La máxima puntuación para C y para cada uno de los otros tres rasgos es 40). Para computar la escala de originalidad (O) colóquese la clave ligeramente a la izquierda de manera que la B y la A aparezcan a través de las perforaciones de ambos lados de O, en la parte superior de la plantilla, y la A en la parte inferior quede expuesta como antes. Cuéntese luego el número de marcas de respuestas que aparezcan por las perforaciones y regístrese este número en la sección o en la casilla de computación.

Continuase este procedimiento para computar las dos escalas restantes P y B; cópiense las puntuaciones registradas en la casilla en los lugares designados abajo del cuadro del perfil del IPG en la primera hoja del folleto.

Normas de conversión a rasgos percentilares: El primer paso para interpretar los resultados, tanto del PPG como del IPG, de una persona, es la conversión de las puntuaciones obtenidas del rango, a los adecuados rasgos percentilares equivalentes, o su comparación con las puntuaciones promedio hechas en grupos apropiados.

Todos los datos normativos se presentan separadamente de acuerdo con el sexo, pues se encontró que existen diferencias significativas de sexo en algunos o en todos los rasgos. Tanto las normas de estudiantes de secundaria como de universitarios están basadas en grupos combinados de varias instrucciones.

Cada serie de datos ocupacionales, sin embargo, representan casos de una empresa solamente; no se han realizado combinaciones de empresas para los grupos ocupacionales representativos.

Aunque es conveniente utilizar normas publicadas, el desarrollo de normas locales es el procedimiento preferido. Cuando los grupos de estudiantes de secundaria y universitarios son suficientemente grandes deben establecerse normas locales. Para fines industriales es particularmente recomendable el desarrollo de normas locales.

Trazos de la gráfica e interpretación de los resultados: En la primera hoja de los folletos de pruebas, tanto del PPG como del IPG, se proveen cuadros para trazar gráficas de los perfiles.

El perfil del sujeto puede trazarse marcando una X en la columna vertical para cada rasgo, al nivel indicado por el rango de percentil, y después uniendo éstas marcas, se forma una línea quebrada.

El grupo particular en que se basan los rasgos de percentiles deben anotarse en el lugar anotado en la parte inferior de la hoja. Se observa que las hojas para el trazo del perfil están construidas con una desviación estándar igual a 1 cm. y con los puntos escalonados, situados en término de estándares iguales de unidades de puntuaciones, en lugar de unidades con iguales rangos de percentiles.

Puntuaciones altas y bajas de las escalas (ARES, COPV).

Escala PPG

Ascendencia (A) aquellas personas que son verbalmente predominantes, que adoptan un papel activo en el grupo, que están seguras de sí mismas, que se

afirman en sus relaciones con los demás y que tienden a tomar decisiones independientes, obtienen alta puntuación en esta escala. Las personas que juegan un papel pasivo en el grupo, que más bien escuchan que hablan, que carecen de confianza en sí mismas, que dejan que otros tomen la iniciativa, que tienden a ser demasiado dependientes de los demás para recibir consejo, normalmente obtienen una baja puntuación de esta escala.

Responsabilidad (R) las personas que pueden persistir en cualquier trabajo que les es asignado, que son perseverantes y decididas y en quienes se puede confiar, obtienen alta puntuación en esta escala. Las personas que no pueden persistir en las labores que no les interesa, y que tienden a ser inconstantes o irresponsables, usualmente obtienen baja puntuación de esta escala.

Estabilidad Emocional (E) las puntuaciones altas en esta escala son generalmente alcanzadas por personas equilibradas, emotivamente estables y relativamente libres de ansiedades y de tensión nerviosa. Las puntuaciones bajas en esta escala tienen relación con ansiedad excesiva, hipersensibilidad, nerviosidad y baja tolerancia a la frustración. Generalmente la puntuación baja refleja un equilibrio emotivo deficiente.

Sociabilidad (S) las personas a quienes gusta hallarse entre la gente y trabajar con ella, y que son gregarias y sociales, obtienen puntuación alta de esta escala. La baja puntuación en esta escala refleja falta de contacto social y, en grado sumo, una verdadera evasión de las relaciones interpersonales.

Escalas IPG

Cautela (C) los individuos que son sumamente cautelosos, que consideran muy cuidadosamente los asuntos antes de tomar decisiones, y a quienes no gusta probar oportunidades o correr riesgos, obtienen puntuación alta de esta escala. Los que son impulsivos, que actúan sin pensar, que toman decisiones precipitadas o repentinas, que gustan arriesgarse y buscan emoción, obtienen puntuación baja en esta escala.

Originalidad (O) las personas que logran una puntuación alta de esta escala gustan de trabajar en problemas difíciles, son intelectualmente curiosos, gozan en las cuestiones y discusiones que hacen pensar y gustar pensar nuevas ideas. A las personas de puntuación baja en esta escala les disgusta trabajar en problemas difíciles o complicados, no les interesa adquirir conocimientos, como tampoco las cuestiones y discusiones que hacen pensar.

Relaciones Personales (P) logran alta puntuación de esta escala las personas que tienen mucha fe y confianza en la gente y que son tolerantes, pacientes y comprensivas. La baja puntuación en esta escala refleja falta de fe o de confianza en la gente, y una tendencia a la crítica de los demás y a molestarse o irritarse por lo que hacen los demás.

Vigor (V) la elevada puntuación de esta escala caracteriza a personas que son vigorosas y enérgicas, a quienes gusta trabajar y moverse rápidamente, y que pueden lograr hacer más que la persona media. La baja puntuación de esta escala se relaciona con bajos niveles de vitalidad y energía, con preferencia para llevar un

paso lento y con tendencia a cansarse fácilmente, y a estar por debajo del promedio en términos de rendimiento o de productividad.

4.5 CUESTIONARIO DE 16 FACTORES DE LA PERSONALIDAD⁵

El Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad (16 FP) es un instrumento diseñado para la investigación básica en la psicología y para cubrir lo más ampliamente posible el campo de la personalidad en un corto tiempo. El cuestionario 16 FP fue diseñado para usarse con individuos mayores de 16 años que saben leer y escribir, cuyo nivel educativo es aproximadamente equivalente a los estudiantes de secundaria. Los resultados pueden calificarse manualmente o por medio de máquinas.

La comprensión de la personalidad en su amplitud total, se basa en la medición de 16 dimensiones funcionalmente independientes y psicológicamente significativas, aisladas y estudiadas durante más de 20 años de investigación de análisis factorial sobre grupos normales y clínicos.

Los factores de la personalidad que mide el 16 FP no son únicos de la prueba sino que se insertan dentro del contexto de una teoría general de la personalidad. Cerca de 10 años de investigación empírica de análisis factorial precedieron a la primera publicación comercial en 1949.

Cada factor está clasificado con su designación alfabética y breves descripciones de las calificaciones más altas y más bajas.

⁵ CATTELL, RAYMOND B., CUESTIONARIO DE 16 FACTORES DE LA PERSONALIDAD, TRAD. CRISTINA DEL CASTILLO, PSICOLOGO RAUL MARISCAL, MTRA. MA. LUISA MORALES, PSICOLOGO ARMANDO VELAZQUEZ, EDITORIAL EL MANUAL MODERNO, MEXICO, D.F. 1980, P. 61.

Además de los 16 factores principales de la personalidad, el instrumento puede usarse para medir cuatro dimensiones secundarias adicionales, las cuales, son rasgos amplios, cuya calificación se obtiene de los componentes de los rasgos primarios.

Los criterios esenciales que recomiendan el uso del 16 FP, son: 1) El cuestionario esta inserto dentro del amplio tejido o red de la teoría psicológica general; 2) Se basa en un fundamento empirico de más de 10 investigaciones de análisis factorial, sobre una muestra de varios miles de reactivos; 3) Las propiedades psicométricas de las escalas han sido exploradas y reportadas a partir de una gran variedad de muestras y condiciones; 4) Los datos científicos acerca del cuestionario proporcionan una rica base de evidencia y de criterio en psicología industrial, clínica, social y educacional.

La teoría general de la personalidad a partir de la cual se desarrollo este cuestionario anticipa sus exigencias a lo largo de 7 dimensiones principales.

Disposición de las preguntas: Se proporcionan de 10 a 13 reactivos para cada escala. Las preguntas están colocadas de una manera general en un orden ciclico determinado por un plan para brindar el máximo de conveniencia al calificar con plantilla y asegura variedad e interés para el examinado.

Método de responder: Tres respuestas diferentes se proporcionan para cada una de las preguntas, en vista de que la situación de "elección forzada" (una a la otra), tiende a forzar una distribución distorsionada y puede provocar aversión a la prueba por parte del examinado.

En realidad, los reactivos se han escogido para que sean tan "neutrales" en valor como sea posible, para enfatizar tanto los aspectos deseables como los indeseables en los dos extremos de cada escala del factor. Más aún los reactivos que no se "consideran válidos", por ejemplo, los que no se refieren al rasgo obviamente pero que correlacionalmente se sabe que lo miden, han sido escogidos en la medida de lo posible, como una protección "interior" contra la distorsión.

Aplicación de las diferentes formas: La principal diferencia de las formas A y B, por un lado, y las formas C y D, por el otro, radica en su extensión y el tiempo que requieren para su aplicación. La forma A o B requieren generalmente de 45 a 60 minutos cada una para su aplicación. Sin embargo, es necesario que donde sea posible se usen al menos dos formas (por ejemplo A+B o C+D), particularmente en situaciones de investigación y en todos los casos en que se requiera de máxima precisión.

El nivel de lectura y el tiempo de aplicación que se requiere para las formas C y D es un poco menor que el necesario para las formas A y B.

Validez y Confiabilidad: Los reactivos en sus formas finales son los sobrevivientes de varios miles de reactivos probados originalmente, y son aquellos que continúan teniendo una validez significativa comparados con los factores después de 10 análisis factoriales sucesivos (Cattell, 1973) en muestras diferentes.

Se considera que la validez de la prueba misma es un concepto (o "construcción"), es decir, las preguntas del cuestionario se escogieron como medidas válidas de los factores de la personalidad, tal como se presentaron esos

factores en el análisis de investigación. Aún cuando para las escalas relativamente cortas de 6 reactivos de las formas C y D, los coeficientes de validez son excepcionalmente altos.

Instrucciones para la aplicación: Las instrucciones sencillas y claras están impresas para el examinado en la portada del cuestionario. Es conveniente reforzar las instrucciones reiterando verbalmente que el examinado se beneficiara más, a la larga, si es franco y honesto al describirse.

Las respuestas siempre se asientan sobre una hoja separada, nunca en el cuestionario que se vuelve a usar. El examinado debe usar la hoja de respuestas.

La prueba no se cronometra, pero es bueno recordar a los examinados que no deben tardarse demasiado, sino dar respuestas inmediatas y continuar. Los examinados instruidos utilizan generalmente de 45 a 60 minutos por cada forma.

Calificación de los factores primarios: Cada respuesta tiene una puntuación de 0, 1 a 2, excepto el factor B (inteligencia) respuesta que se califica 0 (incorrectas) o 1 (correctas). La puntuación de cada reactivo contribuye sólo a un factor total.

La calificación manual se realiza por medio de plantillas, fácil, rápido y a manera de patrón. Las respuestas aparecen marcadas con lápiz en los espacios de la hoja de respuestas. Se usan dos plantillas, una cubre los factores (rasgos) A, C, F, H, L, N, Q1 y Q3, y la otra factores F, E, G, I, M, O, Q2 y Q4.

Simplemente coloque la plantilla 1 sobre la hoja de respuestas en el lugar correspondiente, y cuente las marcas visibles a través de las hojas para el factor A, concediendo uno o dos puntos, como se indica en el número impreso junto al

orificio. Sume esas puntuaciones, y escriba el total en el espacio indicado por la flecha para el factor A (puntuación cruda); pero note que el factor B (inteligencia) es peculiar en que cada marca correcta visible en el orificio da una puntuación de sólo un punto.

Antes de usar la plantilla, el técnico debe revisar rápidamente cada hoja de respuestas para asegurarse que no hay respuestas de sobra o que no se puedan calificar.

Conversión de las puntuaciones crudas a estenes: El significado de las puntuaciones crudas de cualquiera de las formas o combinación de formas del 16 FP, dependen, por supuesto, de las formas específicas usadas. Consecuentemente antes de que estas puntuaciones puedan ser evaluadas e interpretadas deben convertirse a un sistema que coloque las calificaciones del examinado en relación con las obtenidas por otras personas en alguna población definida (estudiantes universitarios, adultos hombre, etc.). Mediante los cuadros de estandarización se convierten a las puntuaciones crudas en un tipo de calificaciones estándar normalizadas llamadas "estenes". Este tipo de escalas tiene 5 intervalos a cada lado de la media y media desviación estándar de amplitud, excepto en los extremos 1 y 10 que son abiertos. Los estenes 5 y 6 se consideran como el promedio, 4 y 7 desviaciones ligeras. Los estenes 2, 3, 8 y 9, son desviaciones significativas y los extremos 1 y 10 fuertemente desviadas. Todos ellos colocan a las personas en un lugar relativo dentro de una población definida sobre el cual se basa la estandarización.

Se tiene un gran número de cuadros de normas de puntuaciones y es necesario estar de acuerdo para seleccionar, con mucho cuidado, lo apropiado, en base a la definición lógica y psicológica del objetivo para el cual la evaluación se planea.

Para convertir estas calificaciones crudas en calificaciones estándar de 10 intervalos o "estenes", se busca, en el cuadro adecuado por ejemplo, las puntuaciones crudas obtenidas en el factor A, en la línea "A" y se busca el estén correspondiente hacia arriba de la tabla. En la misma forma se obtienen los estenes de los demás factores.

Como elegir el cuadro de normalización adecuada: Naturalmente que la respuesta depende del propósito del examen. Si por ejemplo, se trata de un puesto que habitualmente ocupan hombres y mujeres indistintamente, será correcto emplear las normas combinadas para ambos sexos, ya que se trata de averiguar que tan efectiva es la personalidad del individuo para el puesto, independientemente del sexo, si se trata de aconsejar a estudiantes universitarios, entonces las normas para estudiantes universitarios serán las más indicadas para saber cuales son las desviaciones del individuo.

Significado de las puntuaciones:

FACTORES PRIMARIOS

Factor A + Expresividad Emocional (Sociabilidad): cariñoso, le gusta salir, complaciente, participante, de buen carácter, dispuesto a cooperar.

A - (Soliloquia): alejado, indiferente, crítico, desconfiado, propenso al mal humor.

Factor B + Inteligencia (Inteligencia alta): alta capacidad mental general, intelectualmente adaptable, muestra buen juicio, perseverante, aprende rápido.

B - (Inteligencia Baja): baja capacidad mental, poco organizado, juicio pobre, desertor, incapacidad para resolver problemas abstractos.

Factor C + Fuerza del Yo (Fuerza Superior del yo): estable emocionalmente, se enfrenta a la realidad, calmado, maduro, constante en sus intereses.

C - (Inestabilidad Emocional o Debilidad del yo): menos estable emocionalmente, fácilmente perturbable, alterable, inconsistente en actividades e intereses, evade responsabilidades, tendencia a desistir.

Factor E + Dominancia (Ascendencia): afirmativo, agresivo, competitivo, mente independiente, rebelde, exige admiración.

E - (Sumisión): obediente, moldeable, sumiso, considerado, sencillo, fácilmente perturbado por la autoridad.

Factor F + Impulsividad (Impetuosidad): entusiasta, precipitado, despreocupado, alegre, franco, expresivo.

F - (Retraimiento): silencioso, introspectivo, lleno de preocupaciones, reflexivo, lento, serio.

Factor G + Lealtad Grupal (Superego Fuerte): escrupuloso, perseverante, responsable, consciente, dominado por el sentido de la obligación, moralista.

G - (Superego Débil): desobligado, falta de aceptación de las normas morales, perezoso, no confiable, omite sus obligaciones sociales.

Factor H: Aptitud Situacional H + (Audacia): aventurado, vigoroso socialmente, activo.

H - (Timidez): recatado, tímido, susceptible a las amenazas, vergonzoso.

Factor I: Emotividad I + (Sensibilidad Emocional): afectuoso, dependiente, sobreprotegido, inquieto, inseguro, amable, exagerado, hipocondríaco, imaginativo en su vida interior y en su conversación.

I - (Severidad): calculador, rechaza las ilusiones, no sentimental, confiado en sí mismo, toma responsabilidad, severo, centrado en la realidad.

Factor L Credibilidad L + (Desconfianza): suspicaz, celoso, hace hincapié en sus frustraciones, exige que la gente acepte las responsabilidades de sus errores, irritable.

L - (Confianza): confiado, acepta condiciones, flexible a cambios, sin sospecha de hostilidad, comprensivo y permisivo, tolerante, elástico para corregir a la gente.

Factor M Actitud Cognitiva M + (Subjetividad): Imaginativo, distraído, no convencional, caprichoso y fácilmente alejable del buen juicio, generalmente entusiasta pero con ocasionales rachas histéricas de "darse por vencido".

M - (Objetividad): práctico, tiene preocupaciones reales, convencional, preocupado por intereses y asuntos inmediatos, guiado por realidades objetivas, confiable en su buen juicio, honrado.

Factor N Sutileza N + (Astucia): astuto, socialmente consciente, tiene mentalidad calculadora precisa, comprensión respecto de sí mismo.

N - (Ingenuidad): ingenuo, sincero, pero socialmente torpe, tiene mentalidad vaga e imprudente, espontáneo, carece de autocomprensión.

Factor O Conciencia O + (Propensión a la Culpabilidad): aprehensivo, inseguro, preocupado, ansioso, deprimido, llora fácilmente, fuerte sentido de obligación, hipocondríaco.

O - (Adecuación Serena): seguro de sí mismo, complaciente, persistente, insensible a la aprobación o desaprobación de la gente, vigorosamente brusco, sin temores, no es cuidadoso.

Factor Q1 Posición Social Q1 + (Radicalismo): le gusta experimentar, liberal, analítico, pensamiento libre.

Q1 - (Conservadurismo): conservador, respeta ideas establecidas, tolerante ante las dificultades tradicionales.

Factor Q2 Certeza Individual Q2 + (Autosuficiencia): autosuficiente, rico en recursos, prefiere sus propias decisiones.

Q2 - (Dependencia Grupal): socialmente dependiente del grupo, se adhiere y es un seguidor ejemplar.

Factor Q3 Autoestima Q3 + (Control): controlado, firme fuerza de voluntad, escrupuloso socialmente, estricto en su proceder, se guía por su propia imagen.

Q3 - (Indiferencia): incontrolado, flojo, sigue sus propios impulsos, indiferente a las reglas sociales.

Factor Q4 Estado de Ansiedad Q4 + (Tensión): tenso, frustrado, impulsivo, sobreexcitado, malhumorado.

Q4 - (Tranquilidad): relajado, tranquilo, aletargado, no frustrado, sereno.

FACTORES SECUNDARIOS

QS1 Introversión Vs. Extroversión

QS2 Poca ansiedad Vs. Mucha Ansiedad

QS3 Susceptibilidad Vs. Tenacidad

QS4 Dependencia Vs. Independencia

4.6 CUESTIONARIO DE CLIMAX ORGANIZACIONAL

El instrumento empleado en la encuesta consistió en un cuestionario de clímax organizacional formado por dos versiones: uno para becarios que vendrían siendo medios operativos y otro para el jefe y líderes de proyecto quienes tienen personal a su cargo. Para conformar los puntos de investigación del cuestionario se tomó como referencia la Tesis de "DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL DE UNA DISTRIBUIDORA AUTOMOTRIZ" elaborada por Ma. Esmeralda Campos Cerda y Armando Hernández Flores; y se tomaron en consideración las observaciones hechas por el Dr. Lucio Cárdenas Rodríguez con respecto a las áreas que se necesitaban investigar (Ver apéndice 1 y 2).

Las áreas generales de investigación se tradujeron en el instrumento de la siguiente manera:

1) Datos sociolaborales. Investigó características generales de la población: sexo, edad, antigüedad en USECAFI, antigüedad en el puesto y estudios.

2) Percepción de USECAFI. Investigó cómo perciben y valoran los becarios a USECAFI: la elección de trabajar para USECAFI, opinión de USECAFI, la permanencia en USECAFI, lo que distingue a USECAFI de otras dependencias de cómputo y la importancia del trabajo personal para USECAFI.

3) Opinión acerca del trabajo. Investigó la situación y desempeño laboral de los becarios: desempeño del propio becario, satisfacción por realizar el trabajo e ingreso económico (beca).

4) Superación. Investigó aspectos del desempeño laboral: oportunidad de superación y formas de ascenso.

5) Capacitación. Investigó la necesidad que se pudiera detectar en este rubro: que cursos necesitaban para desempeñar adecuadamente sus actividades, en qué lugar de prioridad colocaban la capacitación como medio de superación y de qué dependían en términos de capacitación los problemas en el trabajo.

6) Conocimiento de la organización. Investigó qué conocimientos tenían sobre el marco organizacional: reglamento interno de trabajo, actividades del puesto, objetivos de USECAFI y objetivos de su sección de trabajo.

7) Servicio al usuario. Investigó las sugerencias de los propios becarios para mejorar el servicio al usuario y para ubicar desde su punto de vista posibles causas de los problemas: sugerencias para mejorar el servicio al usuario y factores que obstaculizan un buen servicio al usuario.

8) Relaciones interpersonales. Investigó las relaciones entre compañeros al interior de los grupos de trabajo: relaciones entre compañeros.

9) Percepción de los becarios acerca del jefe. Investigó la calidad de la relación entre Jefe-becario desde la óptica de estos últimos: relación con el jefe inmediato (líder de proyecto), trato con el jefe inmediato, percepción del trabajo del jefe inmediato, solución de problemas por parte del jefe, interés del jefe en el trabajo del personal y la convivencia con el jefe superior y el ejercicio del mando.

10) Problemas en el proceso de trabajo. Investigó posibles causas de los problemas en el proceso de trabajo según la percepción de los mismos becarios: dificultades en el desempeño del puesto, instrumentos y equipo de trabajo y dificultades en el proceso de trabajo.

CAPITULO V

METODO

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Una parte fundamental de la infraestructura básica para el desarrollo de la Unidad de Servicios de Cómputo para la Administración de la Facultad de Ingeniería la constituyen los recursos humanos, integrados en gran parte por un grupo de alumnos de los últimos semestres de la Licenciatura en Ingeniería.

A la fecha la selección de este grupo de alumnos se hace exclusivamente atendiendo a las calificaciones académicas de su carrera y a los resultados de un examen de conocimientos básicos que incluye una comprensión de lectura en inglés, ignorando totalmente factores de personalidad que permiten el buen desarrollo del trabajo.

Algunos alumnos que se integran como becarios de la unidad generan problemas de orden laboral tales como la falta de colaboración en la realización de proyectos y la negativa a aceptar trabajar en grupo, que afectan de manera sustancial el desempeño de éste.

El método de selección no considera aspectos como relaciones laborales, personalidad, temperamento, liderazgo y condiciones de trabajo entre otras. Por lo cual consideramos importante crear un perfil que ayude a seleccionar de mejor manera a los becarios que integran la unidad.

OBJETIVO DE LA INVESTIGACION

Objetivo General: Elaborar un perfil psicológico que permita seleccionar adecuadamente al becario de la Facultad de Ingeniería obtenido por medio de los resultados arrojados por los instrumentos utilizados.

Objetivos específicos:

- 1) Realizar un estudio para obtener información relevante sobre las características de personalidad de los becarios:

a) Valorar las características más importantes de la personalidad con el MMPI.

b) Conocer rasgos específicos de la personalidad con los instrumentos de T-JTA, Gordon y 16 FP.

2) Conocer las actividades, los requisitos y las aptitudes que se requieren para un buen desempeño laboral con un Análisis de puestos (Ver apéndice 3) e investigar áreas laborales con un Cuestionario de Climax Organizacional (Ver apéndices 1 y 2).

PREGUNTAS DE INVESTIGACION

¿ Qué características o rasgos de personalidad tienen los becarios?

¿ Cómo son sus relaciones interpersonales?

¿ Qué tipo de temperamento tienen?

¿ En qué condiciones de trabajo se desarrollan?

¿ Cómo son las relaciones entre la autoridad y los becarios?

¿ Tipos o formas de compatibilidad o incompatibilidad de caracteres y formas de manifestación?

¿ Cuántas personas de la población presentan características atípicas que afectan el rendimiento laboral?

¿ Cuáles son las manifestaciones atípicas del rendimiento laboral?

DEFINICION DE LAS VARIABLES

Variable Dependiente: Perfil psicológico del becario de la Facultad de Ingeniería (USECAFI).

Variables Independientes:

Personalidad: "Expresa la totalidad de un individuo, tal como aparece a los demás y a sí mismo en su unidad y singularidad. En el desarrollo y configuración de la personalidad inciden diversos factores agrupables en: factores biológicos (temperamentales), sexo, constitución física, sistema endocrino, etc. y factores

relacionales (caracterológicos) derivados de las relaciones dentro de la estructura o subestructuras sociales, como clase, familia, profesión, entre otras ("Diccionario de Psicología", 1985)".

Carácter: "Modo particular de conducirse una persona, o el comportamiento típico de la misma. El estudio del carácter comenzó desde el punto de vista fisiológico. Del carácter se ha ocupado ampliamente la psicología moderna tipo psicológico, es decir, como estructura psicológica personal del individuo manifestada en su forma de reaccionar en el ambiente en que vive y en todo su comportamiento ("Diccionario de Psicología", 1985)".

Temperamento: "Constitución particular de cada individuo, que resulta del predominio fisiológico de un sistema orgánico, como el nervioso, sanguíneo o muscular. El temperamento esta determinado por la estructura morfológica del sujeto y los rasgos dominantes de su carácter ("Diccionario de Psicología", 1985)".

Liderazgo: "Papel desempeñado por un individuo como iniciador, director u organizador de actividades de grupo en una comunidad (depende de las actitudes o hábitos de dominio de ciertos individuos y de la conducta sumisa de otros). (Warren, 1987)".

Condiciones de trabajo: "Explican la necesidad de aptitudes especiales, capacitación, conocimientos, o incluso un diseño de empleo dado. Así mismo los empleados deben estar libres de riesgos reconocibles para la salud y seguridad (Werther, Williams, 1982)".

Calificaciones Académicas: "Valor convencional o clasificación de una realización que establece su "status" académico. A diferencia de la puntuación, no es múltiplo de una unidad de medida, de aquí que sea esencialmente cualitativa, aunque se base en puntuaciones cuantitativas o se exprese en números (English, 1951)".

Relaciones Interpersonales: "Denominación de las relaciones interhumanas que se crean en las actividades laborales, comerciales y económicas (Dorsch, 1977)".

TIPO DE ESTUDIO

El diseño es Cuasiexperimental por: "a) el empleo de escenarios naturales, generalmente de tipo social, b) la carencia de un control experimental completo; específicamente, la imposibilidad para controlar una o varias clases de VE; c) el uso de procedimientos -como el de aleatorización o el de producir múltiples observaciones- como sustitutos del control experimental. La finalidad de dichos procedimientos consiste en minimizar los efectos de tantas fuentes de invalidez interna como sea posible, y d) su disponibilidad; es decir, por una parte, pueden utilizarse cuando no sea posible emplear un diseño experimental, y por otra, algunas veces pueden explotar la conformación de alguna situación social (Castro, 1977)".

Exploratorio: "Haciendo referencia a Katz este estudio busca lo que es en lugar de predecir y tiene como propósito descubrir variables significativas en escenarios de campo y descubrir relaciones entre variables (Kerlinger, 1988)".

Campo: "Es una investigación dirigida a descubrir las relaciones e interacciones entre variables sociológicas, psicológicas y educativas en estructuras sociales reales (Kerlinger, 1988)".

De acuerdo a los criterios de clasificación de Méndez, Namihira, Moreno y Sosa (1994) nuestra investigación es:

1) De acuerdo con el periodo en que se capta la información, el estudio es Prospectivo: Por que toda la información se recoge; de acuerdo con los criterios del investigador y para los fines específicos de la investigación.

2) De acuerdo con la evolución el fenómeno estudiado, el estudio es Transversal: Por que se mide una sola vez la o las variables; se miden las

características de uno o más grupos de unidades en un momento dado, sin pretender evaluar la evolución de esas unidades.

3) De acuerdo con la comparación de las poblaciones, el estudio es Descriptivo: Por que sólo cuenta con una población, la cual se pretende describir en función de un grupo de variables.

4) De acuerdo con la interferencia del investigador en el fenómeno que se analiza, el estudio es Observacional: Por que el investigador sólo puede describir o medir el fenómeno estudiado; por tanto, no puede modificar a voluntad propia ninguno de los factores que intervienen en el proceso.

MUESTRA

La población de USECAFI esta constituida por 16 becarios de la Facultad de Ingeniería los cuales serán considerados en su totalidad en virtud de que son pocos elementos, 11 hombres y 5 mujeres de séptimo y noveno semestres, de 22 años de edad promedio de las áreas de Ingeniería en computación, Ingeniería industrial, Ingeniería electrónica e Ingeniería civil. Seis de ellos son líderes de proyecto y diez becarios.

INSTRUMENTOS

Los instrumentos empleados para recabar la información son:

El Inventario Multifásico de la Personalidad (MMPI): para evaluar las características más importantes de la personalidad.

El Análisis de Temperamento de Taylor y Johnson (T-JTA): para medir un número importante de variables de la personalidad o tendencias conductuales extremas que requieren cambios inmediatos.

El Perfil e Inventario de Personalidad de Gordon: con el que se pretende medir ocho rasgos de personalidad relacionados con aspectos laborales.

El Cuestionario de 16 Factores de Personalidad (16 FP): con el que se medirán dieciséis dimensiones funcionalmente independientes y psicológicamente significativas.

El Cuestionario de Clímax Organizacional: para determinar características generales de la población y de USECAFI, relaciones interpersonales y características del desempeño laboral. Este cuestionario consta de dos formas A y B. La forma A será aplicada a seis líderes de proyecto (Ver apéndice 1) y la forma B a diez becarios (Ver apéndice 2).

El Análisis de Puestos: determinará las actividades, las aptitudes y las condiciones ambientales que se requieren para desempeñar eficientemente el puesto. Este análisis de puestos será aplicado a 8 becarios, dos considerados como mejores en su trabajo, tres regulares en su trabajo y los tres últimos menos productivos. Esta clasificación la elaborará el jefe de USECAFI.

Para la aplicación del Análisis de Puesto se tomará como referencia el formato proporcionado por el Dr. Lucio Cárdenas Rodríguez ya que éste se ajusta a las necesidades de nuestra investigación (Ver apéndice 3).

PROCEDIMIENTO

En primer lugar se tendrá una reunión con el jefe de USECAFI y los becarios en la cual se les informará el objetivo del estudio y se establecerá conjuntamente la forma en la que se llevaran a cabo las aplicaciones de los instrumentos de acuerdo a una calendarización que no interfiera en sus demás actividades, debido a éstas sólo se aplicará una prueba por día.

La aplicación de los instrumentos se llevará a cabo considerando el tiempo de aplicación de cada uno de ellos. De manera que el orden será el siguiente: el MMPI, el Inventario de Taylor y Johnson, el Perfil e Inventario de Gordon, el Cuestionario de 16 FP, el Cuestionario de Clímax Organizacional (Ver apéndices 1 y 2) los cuales serán aplicados en forma colectiva y finalmente el Análisis de

Puestos (Ver apéndice 3) que será aplicado individualmente debido a que su forma no permite su aplicación colectiva.

En el proceso de aplicación se proporcionará a cada becario la prueba, se le pedirá que anote en la hoja de respuestas los datos solicitados, se procederá a leer las instrucciones al mismo tiempo que él lo hará visualmente, asimismo se le preguntará si tiene alguna duda al respecto y se le solucionará, después se le dirá que puede empezar a contestar pero se le pedirá que sea lo más sincero posible al contestar.

Al terminar la administración de las pruebas mencionadas se procederá a calificarlas con sus respectivas plantillas para obtener el puntaje requerido para la interpretación de cada una de las pruebas.

CAPITULO VI

RESULTADOS

ANALISIS DE COMPONENTES PRINCIPALES

El Análisis de Componentes Principales es una técnica estadística que transforma combinaciones lineales de un grupo de variables observables o manifiestas a un grupo menor de variables latentes o simplemente factores que pueden proporcionar información más sistematizada que el grupo de variables originales. Su fin es reducir la dimensionalidad del grupo de datos. La idea fue originalmente concebida por Pearson (1901) e independientemente desarrollada por Hotelling (1933).

Componentes Principales puede ser usado en conjugación con otras técnicas de Análisis Multivariado, tal como el Análisis de Regresión Múltiple y el Análisis Discriminante.

La técnica se aplica en otras áreas del conocimiento tales como: Biología, Ciencia Política, Medicina, Química, Geografía, Administración, Economía, Meteorología y Geología, también como la Conducta y las Ciencias Sociales.

La finalidad del Análisis de Componentes Principales es similar al Análisis Factorial: ambas técnicas procuran explicar parte de la variación en un grupo de variables observadas sobre la base de pocas dimensiones fundamentales, el Análisis de Componentes Principales se enfoca a explicar la varianza total en las variables observadas en las bases de la varianza máxima propia de Componentes Principales. El Análisis Factorial tiene la siguiente representación:

$$X = \mu + \Lambda y + e$$

donde:

X = vector de variables manifiesta u observadas

Λ = matriz de cargas factoriales

y = variables latentes, también llamadas factores

e = vector de variables específicas (residuos), de elementos independientes aleatorios, normales con medida cero y matriz de dispersión constante.

Note que el no incluir a μ es irrelevante al modelo, ya que μ es una constante que representa la media.

El Análisis de Componentes Principales es usado antes de algún procedimiento de Análisis Factorial para determinar la dimensionalidad del espacio del factor común. También puede usarse para escoger un subgrupo de variables desde un grupo grande de variables.

El Análisis Factorial se enfoca a explicar las correlaciones en tanto que el Análisis de Componentes Principales se dirige a explicar la varianza. Mientras que el Análisis Factorial se orienta a reproducir las correlaciones de las variables, el Análisis de Componentes Principales se enfoca a reproducir la varianza total.

Aunque en el Análisis de Componentes Principales es posible que con unas cuantas Componentes extraídas se explique una proporción grande de la varianza total, todas las componentes se requieren para reproducir exactamente las correlaciones originales. En tanto que el Análisis Factorial, hay por definición un cierto número de factores desde luego menores que el número de variables manifiestas originales, que reproducen las correlaciones exactamente. Sin embargo estos factores no explican una gran proporción de la varianza total como lo hace Componentes Principales con este mismo número de componentes.

Las Componentes Principales son por definición combinaciones lineales de variables X_1, X_2, \dots, X_p mientras que los factores son combinaciones lineales de los factores Y_1, Y_2, \dots, Y_p de las variables.

Una vez que se ha obtenido el modelo para tener una forma de explicarlo es necesario transformar el conjunto de factores a otro, esto corresponde a una transformación o rotación de ejes coordenados en el espacio

euclidiano que nos proporcione una significativa o mejor interpretación de las cargas o ponderaciones factoriales. Las transformaciones o rotaciones fundamentales son dos la oblicua y la ortogonal. Una transformación ortogonal será aquella en que los ejes son ortogonales en el sentido de que los factores no están correlacionados, dando el ángulo del coseno del ajuste en los dos ejes coordenados (factores) de 90° y por lo tanto su correlación es igual a cero. Por convención los ejes se rotan en la forma que lo hacen las manecillas del reloj, manteniendo la ortogonalidad entre ellos. Si los factores son correlacionados se llama oblicua y hay diferentes aproximaciones a la misma, tales como: 1) el método de ejes de referencia y 2) el método del empleo de la estructura o matriz patrón. Generalmente la mejor estructura simple se consigue con los factores oblicuos por que los factores que así se generan son flexibles, ya que no tienen el supuesto de tener que ser ortogonales, esto es, más realista por que las dimensiones subyacentes teóricamente importantes en la realidad se dan correlacionados unos con otros.

En el procedimiento estadístico para reducir la dimensionalidad del grupo de datos tomamos en cuenta el puntaje mayor o igual a .65 para seleccionar las variables representativas, este puntaje nos dio el grupo de variables que conforman las Componentes Principales.

Después de obtener el grupo de variables representativas se procedió a rotar la matriz de correlación obtenida en el Análisis de Componentes Principales para obtener factores útiles para la interpretación o que tuvieran significado psicológico en el Análisis Factorial, no se pudo llevar a cabo esta rotación para discriminar variables y obtener una simplificación de las variables iniciales, por que la población es pequeña y el número de variables grande, por lo tanto esta investigación sólo cuenta con la técnica exploratoria del Análisis de Componentes Principales.

Para darle el nombre a cada una de las siguientes componentes principales tomamos como referencia la Teoría Factorialista de Joy Paul Guilford (1989) que posteriormente describiremos, con la cual se ajustan las necesidades de nuestra investigación.

Componente Principal 1: Disposición Social que esta conformado por Ascendencia, Originalidad, Vigor, Expresividad Emocional y Aptitud Situacional.

Componente Principal 2: Patología que incluye Depresión, Psicastenia y Esquizofrenia.

Componente Principal 3: Necesidad de Autodeterminación que la conforman Dominancia y Autoestima.

Componente Principal 4: Cautela conformada por Cautela.

La esencia de esta Teoría es que en general posee un conjunto de variables o factores cuidadosamente especificados que se toman como subyacentes y explicativos de la compleja conducta humana. Estas variables se han derivado en gran escala con muchos sujetos y usando una gran cantidad de medidas que permiten una calificación rápida y sencilla. Se puede decir que la teoría que se describirá en seguida deriva sus cualidades o aspectos únicos no de los consultorios de los terapeutas o de laboratorio animal, sino más bien de una técnica estadística particular: el Análisis Factorial (Kerlinger).

Según Guilford, la personalidad va a ser el patrón único de rasgos de un individuo. Un rasgo es cualquier aspecto distintivo y duradero en el que un individuo difiere de otro. Los rasgos pueden ser de diferentes modalidades: somáticos (fisiológicos y morfológicos), aptitudinales, temperamentales y motivacionales (intereses, aptitudes y necesidades). Tiene las siguientes características: se pueden medir o escalar; son consistentes en su posición relativa entre unos y otros; son durables y flexibles; universales; su generalidad puede ser mayor o menor en una persona; se organizan, desde el punto de vista de su

fuerza, en fuertes y débiles; y desde el punto de vista de su organización, en patrones; algunos se relacionan entre sí, otros son independientes (rasgos primarios).

Para explicar la personalidad en función del concepto de rasgo es necesario, según Guilford que este concepto cumpla con los siguientes requisitos: a) Cada término (rasgo) debe representar una unidad demostrable en la personalidad; b) Debe ser exacto, y c) Capaz de integrarse a una teoría general de la personalidad. Al respecto del número de rasgos que se requieran para explicar a la personalidad se debe recordar, según Guilford, lo siguiente: a) Debe ser el menor número posible; b) Deben abarcar en forma comprensiva a toda la personalidad, y c) Un acuerdo al respecto de la lista de conceptos (rasgos) que se van a utilizar, es preciso.

Guilford considera que la manera de lograr que se cumpla lo antes anotado es buscar estos conceptos por medio del análisis factorial, considerando que cada factor que este método arroje se aceptará como la demostración de la existencia de un rasgo primario dentro de la personalidad. Los rasgos primarios se encuentran localizados dentro de tal jerarquía, entre aquellos que se hallan al nivel de los llamados de tipo y los que se encuentran al nivel de los llamados hábitos.

Guilford nos proporciona una amplia visión de la personalidad descrita en términos de dimensiones (rasgos) somáticas, de aptitud, temperamentales y motivacionales.

Para lograr esta amplia visión de la personalidad, Guilford enfatiza los descubrimientos del análisis factorial en la forma de rasgos primarios y síndromes. En muchas ocasiones va más allá de los rasgos primarios conocidos, para redondear el concepto de personalidad. No está en terreno muy seguro en la consideración de los síndromes tipo, debido a que la información al respecto de la

organización de los rasgos es, por lo general, pobre. Para este propósito se requiere sacar de fuentes empíricas lo que se pueda acerca de las interrelaciones de los rasgos primarios.

Guilford empieza por tratar el aspecto somático de la personalidad que incluye las dimensiones morfológicas y fisiológicas.

LAS DIMENSIONES DEL TEMPERAMENTO

Los rasgos temperamentales tienen que ver, según Guilford, con la manera en la que ocurren las acciones de un sujeto. En el organismo que se comporta no es posible separar por completo las aptitudes o el temperamento, de la motivación. En los motivos encontramos las razones para ejecutar un acto, o para ejecutarlo con diferentes grados de esfuerzo y, por tanto, de logro, y hasta cierto punto, los motivos proporcionan las razones para ejecutar acciones de una manera, a preferencia de otra.

Los factores temperamentales caen dentro de tres grupos principales de disposiciones, dependiendo de las esferas de conducta a que se ajusten. Algunos de ellos parecen aplicarse a muchos tipos o a la conducta en general, mientras que otros están más restringidos a aspectos emocionales, y otros a la conducta social. Por tanto, los factores temperamentales pueden ser: generales, emocionales y sociales, siendo por lo general bipolares. Dentro de esta clasificación se encuentra la componente principal 1 de nuestro análisis.

LAS DIMENSIONES DE LA PATOLOGIA

La experiencia en el diagnóstico de pacientes en las categorías nosológicas tradicionales, presenta un estado de cosas poco satisfactorio. La discriminación entre individuos normales y enfermos refleja grandes variaciones en los modelos de normalidad y patología. La clasificación de los pacientes en diferentes categorías, presenta considerable desacuerdo entre las personas que hacen los diagnósticos a excepción de las diferenciaciones más gruesas. Tal

estado de cosas pide métodos más rigurosos de examen para las categorías tradicionales de la patología. La aproximación natural, según Guilford, es a través del estudio de la concomitancia de síntomas, que significa hacer estudios interrelacionales de los síntomas. El análisis factorial ha arrojado muchas dimensiones tanto de la neurosis como de la psicosis, verificadas en sus diferentes grados de complejidad patológica.

En los niveles más altos de complejidad han sido apoyados los trastornos neuróticos tradicionales de la neurastenia, neurosis compulsiva y la histeria de conversión. A niveles más bajos de complejidad se han encontrado otras dimensiones neuróticas, incluyendo la no adecuación neurótica, emotividad neurótica, más un par de desórdenes psicosomáticos de reacción cardiovascular y de reacción gastrointestinal.

Entre las variables psicóticas menos complejas existen tres que implican síntomas cognoscitivos principalmente: desorientación, hiperproyección y disposición paranoide. Se encontraron cuatro variables que se refieren principalmente a síntomas emocionales: hiperexcitabilidad, depresión psicótica, ansiedad psicótica e hiperirritabilidad. La catatonía es un desorden primordialmente psicomotor.

Las dimensiones psicóticas, algo más amplias en su comprensión incluyen la disociación esquizofrénica y el deterioro. Síndromes aún más complejos corresponden bastante bien a las categorías tradicionales de la patología -esquizofrenia paranoide, hebefrénica y catatónica, las cuales combinan todas en síndrome de disociación esquizofrénica con otros síndromes de igual complejidad. Reconocidas también al nivel más alto de complejidad, están la manía y una variable bipolar denominada introyección o proyección. En esta dimensión se encuentra la componente principal 2 de nuestra investigación.

DIMENSIONES MOTIVACIONALES

Incluyen aquellas dimensiones que tienen que ver más o menos directamente con la motivación. Bajo el término motivación se encuentran los drives o pulsiones biológicas que dependen de las necesidades orgánicas. Debido a que a través de la experiencia se desarrollan otras necesidades, Guilford postula la existencia de muchos tipos de condiciones valoradas, tales como orden, confort, logro y libertad. También hay clases de actividades valoradas, con lo que se quiere decir intereses vocacionales y no vocacionales. Condiciones motivantes más complejas son las que se proponen bajo el nombre de actitudes. Las necesidades, los intereses y las actitudes constituyen las categorías principales de las dimensiones motivacionales.

Estas se pueden agrupar en cinco categorías principales: orgánicas, ambientales, de logro, de autodeterminación y sociales. En esta clasificación se encuentra la componente principal 3 de nuestra investigación.

Cautela es la Actitud (emotiva, intelectual, o ambas a la vez) caracterizada por inhibición parcial de las reacciones típicas ante una situación determinada. La Cautela subraya la demora de la reacción motriz; timidez denota un estado emotivo que es una de las diversas causas del retraso motor, es decir, los individuos consideran muy cuidadosamente los asuntos antes de tomar decisiones, y no les gusta probar oportunidades o correr riesgos (Warren Howard C., 1956). Dentro de este concepto se encuentra la Componente Principal 4 de nuestra investigación.

A continuación se presenta una tabla con las variables que representan características de personalidad de los becarios que laboran en USECAFI, estas variables integran las 4 Componentes Principales obtenidas en la técnica exploratoria de Análisis de Componentes Principales, la tabla muestra su puntaje de correlación además de su porcentaje de varianza explicado acumulado y su eigenvalor correspondiente.

TABLA 1

VARIABLES	PUNTAJES	PORCENTAJE DE VARIANZA EXPLICADO ACUMULADO	EIGENVALOR
Ascendencia	.81990	29.0	3.19463
Originalidad	.59152	18.6	2.04411
Vigor	.61771	17.3	1.90790
Expresividad Emocional	.40704	12.4	1.36000
Aptitud Situacional	.81831	6.4	.70921
Depresión	.44673	2.7	.29209
Psicastenia	.67008	1.2	.12749
Esquizofrenia	.47541	.8	.08484
Dominancia	.57682	7.7	.84358
Autoestima	.77996	3.8	.41455
Cautela	.69424	.2	.02159

Algunos de los resultados que se obtuvieron por medio de la técnica de Análisis de Componentes Principales están representados en las gráficas que se presentaran a continuación.

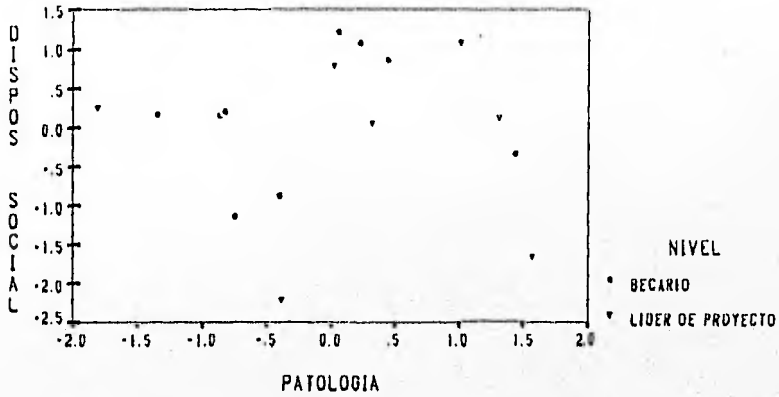
Los puntajes de las gráficas son puntajes Z estandarizados, debido a que las escalas de los instrumentos eran diferentes.

En la gráfica 1 se presenta la Componente Disposición Social y Patología, en la gráfica 2 la Componente Disposición Social y Necesidad de Autodeterminación y en la gráfica 3 la Componente Patología y Necesidad de Autodeterminación. Se graficaron estas Componentes por que en ellas se tiene el 77.3% de explicación como lo muestra la siguiente tabla.

TABLA 2

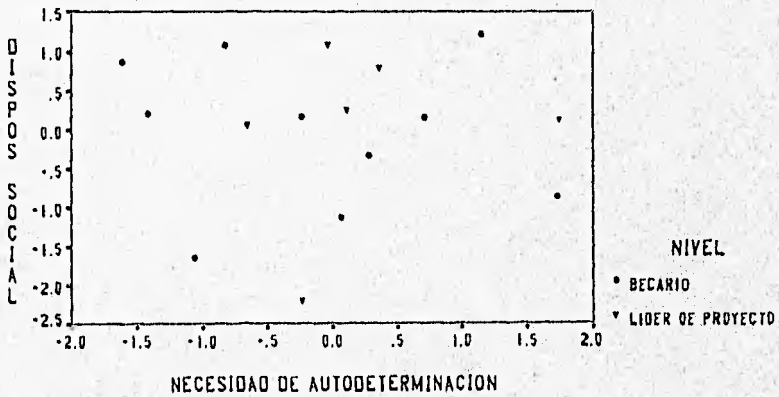
COMPONENTE PRINCIPAL	PORCENTAJE ACUMULADO
1 DISPOSICION SOCIAL	29.0%
2 PATOLOGIA	47.6%
3 NEC. DE AUTODETERMINACION	65.0%
4 CAUTELA	77.3%

PUNTAJES DE LAS COMPONENTES
DISPOSICION SOCIAL Y PATOLOGIA



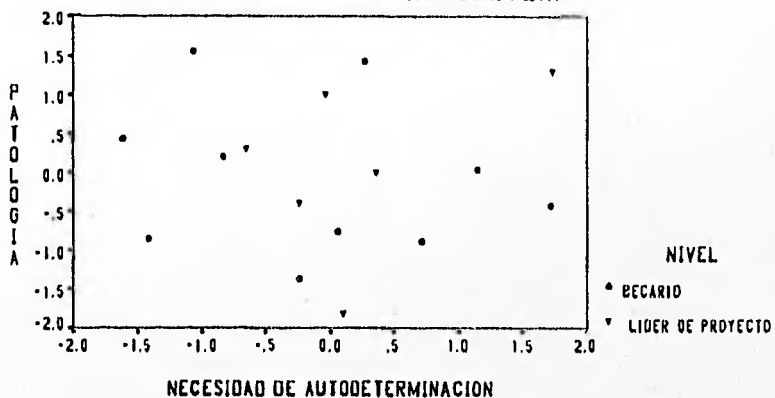
GRAFICA No. 1

PUNTAJES DE LAS COMPONENTES
DISPOSICION SOCIAL Y NEC. AUTODETER.



GRAFICA No. 2

PUNTAJES DE LAS COMPONENTES PATOLOGIA Y NEC. DE AUTODETER.



GRAFICA No. 3

Las gráficas que acabamos de observar no muestran formación de grupos del personal que labora en USECAFI, es decir, de becarios y de líderes de proyecto, esto quizá se debió al número de sujetos que es muy pequeño.

Estas gráficas también reflejan la homogeneidad entre la población de líderes de proyecto y becarios puesto que se encuentran entremezclados o identificados entre sí, lo cual impidió la formación de dos grupos.

El punto anterior se puede corroborar con la información obtenida con el Cuestionario de Clímax Organizacional y el Análisis de Puestos.

Para realizar esta investigación se pensó que era conveniente incluir en la batería el Inventario de Personalidad Análisis del Temperamento de Taylor y Johnson (T-JTA) por medir un número importante de variables de la personalidad, también por proporcionar indicaciones de patrones o configuraciones extremas que requieren cambios inmediatos y además por tener normas para estudiantes universitarios. Por estas razones se esperaba que los resultados complementaran la información obtenida de las otras pruebas, sin embargo, cuando se sometieron los datos al método estadístico de Análisis de Componentes Principales se encontró que el instrumento proporcionó información no equiparable con los resultados obtenidos de los demás instrumentos utilizados en el estudio, debido a que sus escalas siguen secuencias muy variantes y con direcciones opuestas que pueden interpretarse contradictoriamente, además el instrumento ocupa un alto rango numérico que no es susceptible de comparación con los pequeños rangos de las otras escalas. Como consecuencia de esto se concluyó que lo más conveniente sería excluir la prueba de la investigación.

Debido a lo importante que es conocer las actividades que en un puesto se realizan y las características que se requieren para desempeñarlo. Se llevo a cabo la aplicación del Análisis de Puesto a 8 becarios seleccionados por el Jefe de USECAFI considerando su desempeño laboral, tres becarios "regulares", dos "eficientes" y tres "apáticos".

Como es sabido el formato del Análisis de Puesto es semiestructurado por que el reactivo tiene una gran variedad de respuestas y como las características o actividades son diferentes es necesario examinar en forma individual cada uno de los Análisis de Puesto.

En resumen, la información relevante es la siguiente:

Se encontró que los becarios no tienen un horario fijo que cubrir ya que depende de las actividades que tengan que realizar. El personal que tienen a su

cargo varía de 2 a 3 subordinados. Aunque tienen el mismo puesto las actividades son diferentes, de las cuales si algunas no se realizan se tienen consecuencias legales ya que algunos trabajos son de empresas privadas y otras veces sólo se asigna la actividad a otra persona.

Las actividades que se llevan a cabo son: revisar y desarrollar sistemas, mantenimiento de servicios escolares (asistencia de profesores, sistema de horarios, inscripciones de alumnos y extraordinarios), listados correspondientes, impartición de cursos en la Facultad y en empresas privadas, apoyo en presentaciones a prebucarios, desarrollo de manuales de los sistemas, elaboración de reportes, implementar soluciones; planeación estratégica de USECAFI, solución de problemas de la Facultad, seminarios de actualización, diseño de implementación y evaluación de sistemas, generar tarjetas de asistencia de Profesores, reparación de máquinas, asesorías y consultas externas, respaldos de información, chequeo e instalación de equipo, actualización de manuales, planeación y desarrollo de proyectos, investigación y actualización de nuevas tecnologías y la administración de la base de datos.

Los requisitos para ingresar a USECAFI son: ser alumno regular de la Facultad de Ingeniería, tener un promedio mínimo de 8.5, disponibilidad de horario, aprobar exámenes de selección y cursos, además de ser constante, responsable, creativo y de tener iniciativa.

Las aptitudes necesarias para desempeñarse en USECAFI son: manejar base de datos, habilidad en solución de problemas específicos, habilidad técnica, habilidad en el trato personal, conocimientos en cómputo.

Dentro de las condiciones de trabajo se corre el riesgo de contraer enfermedades tales como infecciones en la piel (alergias), enfermedades respiratorias y enfermedades de la vista. En los requerimientos del puesto se menciona que la experiencia puede o no ser importante.

Se llevo a cabo la aplicación de un Cuestionario de Climax Organizacional para conocer aspectos laborales y relaciones interpersonales.

El Cuestionario consiste en 2 versiones. Una para becarios (Ver apéndice 2) y otra para líderes de proyecto (Ver apéndice 1), debido a su forma fue imposible la codificación de sus resultados por lo que fue necesario analizar individualmente cada Cuestionario.

La información que se obtuvo con el Cuestionario es la siguiente:

La población de "Líderes de Proyecto" la constituyen 5 hombres y 1 mujer entre edades de 23 y 25 años con escolaridad en Ingeniería Industrial y en Computación, su antigüedad en este puesto fluctúa desde 2 meses hasta 2 años 3 meses. Los estudiantes acuden a la convocatoria de USECAFI por interés a su desarrollo personal, además de considerar la buena opinión que se tiene del lugar y entre otras cosas por las relaciones que se tienen con otras empresas y la capacitación en cómputo.

Como líderes de proyecto tienen bajo su cargo la supervisión de 2 a 4 subordinados a los cuales consideran necesario más capacitación para que tengan mejor rendimiento aunque también en su opinión ellos como líderes de proyecto requieren de capacitación adicional.

La falla más común en el desarrollo de actividades es la tardanza para concluir un proyecto, ésta debido quizá a la falta de: tiempo, responsabilidad, equipo, intereses y estímulos. En intento a resolver esta falla se da asesoramiento cercano y reconocimiento de su trabajo. Se considera una situación difícil la falta de iniciativa en el trabajo que evita concluir un proyecto, aunada a ésta se encuentran los problemas entre compañeros y fallas en la maquinaria. Los efectos negativos que traen consigo no concluir un proyecto van desde un retraso en las funciones administrativas de la Facultad, inconformidad de los usuarios y que no suceda nada (que el jefe de USECAFI asigne a otra persona la actividad que no

realizo el responsable). Los indicadores de que la situación ha sido resuelta son: la satisfacción del usuario y el reconocimiento del trabajo.

De acuerdo al siguiente orden de importancia los problemas que se presentan son: falta de iniciativa, falta de responsabilidad, falta de comunicación o comunicación inadecuada, dispendio y/o pérdida de material y equipo, rotación de personal, ausentismo, impuntualidad, desinterés, malas relaciones interpersonales e ineficiencia en la realización del trabajo.

A pesar de lo mencionado anteriormente consideran su desempeño laboral "bueno" y "muy importante", en relación a la ayuda económica comentan que no es suficiente para sus necesidades.

Los tres aspectos más significativos para sentirse a gusto en el trabajo son: desarrollo personal, el trabajo mismo y el ambiente agradable con los compañeros.

Los líderes de proyecto consideran que no desarrollan sus capacidades en el puesto, sin embargo, es conveniente recibir capacitación como superación personal.

Dentro del desempeño laboral las formas más comunes de ascenso son: por mérito y por las aptitudes del estudiante.

Al ingresar a USECAFI a los estudiantes se les dan a conocer: las normas de USECAFI, el reglamento interno de trabajo, las actividades y funciones del puesto y los objetivos de USECAFI y de su sección.

Cada líder de proyecto realiza actividades importantes para brindar un adecuado servicio a los usuarios ya sea desarrollando sistemas y dando servicio administrativo. Para mejorar el servicio que brindan se debería tener una mejor planeación de trabajo, contar con el material y equipo necesario y tomar en consideración las sugerencias de los usuarios.

En cuanto a las relaciones entre compañeros son "buenas", el trato que reciben del Jefe es "justo". Desde su punto de vista el Jefe es: amable, flexible, tolerante, considerado, tranquilo y cumple con su trabajo eficazmente. A pesar de estas particularidades consideran necesario que el Jefe cambie actitudes en cuanto a la organización, planeación y repartición de trabajo, capacidad de mando y liderazgo.

Las órdenes que da son claras, la forma en que ejerce el mando es democrática, eficiente y ordenada.

Cuando los estudiantes tienen un problema de trabajo acuden al jefe quien "regularmente" les resuelve el problema.

En resumen, podemos concluir que los Líderes de Proyecto consideran su desempeño laboral "bueno", sin embargo, tienen fallas puesto que tardan en concluir los proyectos por falta de responsabilidad, iniciativa, problemas entre compañeros y fallas en la maquinaria.

En cuanto a la relación con el Jefe dicen que es "buena" y que cumple con su trabajo eficazmente pero mencionan que el jefe "regularmente" les soluciona su problema y consideran necesario que cambie en cuanto a la organización, planeación y repartición de trabajo, capacidad de mando y liderazgo.

La población de "Becarios" la constituyen 6 hombres y 4 mujeres su edad fluctúa entre los 20 y 24 años de edad, con escolaridad de 5o. a 9o. semestre, su antigüedad en el puesto va desde los 5 meses hasta los 2 años y medio.

El motivo principal que los llevó a formar parte de USECAFI fue el desarrollo personal y la opinión satisfactoria que tienen del lugar por la capacitación en cómputo que reciben.

Los aspectos que son significativos para sentirse a gusto en el trabajo son: desarrollo personal, ambiente agradable con sus compañeros, las instalaciones, el lugar de trabajo agradable y las oportunidades para superarse.

Al realizar sus actividades ponen todo su mejor esfuerzo, por lo que consideran su desempeño "bueno", dependiendo de su capacidad pueden aspirar a un ascenso, pero en relación a la remuneración económica que reciben opinan que sólo es algo simbólico.

A pesar de que anteriormente mencionaron que su desempeño es bueno existe la opinión opuesta debido a la falta de planeación, manuales y equipo de trabajo.

Para USECAFI la capacitación es importante por que se brinda un mejor servicio y además se fortalece el aprendizaje de los becarios para su superación personal.

Al ingresar a USECAFI se les da a conocer a los becarios las normas de la Unidad, el reglamento interno de trabajo, las actividades y funciones de su puesto.

Los becarios sugirieron que la organización y la formalidad de los proyectos además del desarrollo de sistemas mejorarían la calidad del servicio que se brinda al usuario.

En cuanto al trato del Jefe con el becario la consideran "justa", sin embargo, para tener una mejor relación es necesario contar con un adecuado reparto de trabajo y el reconocimiento del mismo y en general que el Jefe apoye más al becario ya que "algunas veces" soluciona los problemas a los que se enfrenta.

Los becarios consideran al Jefe: amable, flexible, tolerante, considerado y tranquilo. Y opinan que el trabajo de su Jefe es de calidad y eficiente. La forma en que ejerce el mando es democrática.

Las relaciones interpersonales de los becarios con todo el personal que labora ahí son "buenas".

Con la información obtenida se concluye que algunos becarios consideran su desempeño "bueno", sin embargo otros dicen que esto les es imposible debido a la falta de planeación , organización y formalidad en los proyectos además de no contar con manuales y equipo de trabajo necesarios.

Dicen que el Jefe se desempeña eficientemente, no obstante, es necesario que cambie la forma de repartir el trabajo, que se reconozca éste y en general que el Jefe los apoye más, ya que "algunas veces" les soluciona sus problemas.

CONCLUSIONES

En la presente investigación pretendemos responder a ciertas interrogantes, como es el encontrar el perfil psicológico para el proceso de selección del becario de la Unidad de Servicios de Cómputo para la Administración de la Facultad de Ingeniería (USECAFI), sin embargo, no se obtuvo este perfil psicológico debido a las limitantes del número de becarios y a que no hay diferencias psicológicas entre el líder de proyecto y el becario, como mostraron las gráficas 1, 2 y 3 por que no hay una definición del puesto ya que ambos pueden realizar las mismas actividades, esto nos indica entre otras cosas que el Jefe de la Unidad no ejercía su liderazgo.

No obstante, en los resultados obtenidos se encuentra que las fases más importantes de la personalidad obtenidas con el MMPI son: Depresión, Psicastenia y Esquizofrenia las cuales integran la componente principal 2 Patología.

Los rasgos específicos de la personalidad obtenidos en el Perfil e Inventario de Personalidad de Gordon y 16 Factores de Personalidad son los siguientes:

Del Perfil e Inventario de la Personalidad de Gordon son: Ascendencia, Originalidad, Cautela y Vigor, las cuales en su mayoría están integradas en la componente principal 1 Disposición social.

Del 16 Factores de Personalidad son: Aptitud situacional, Dominancia, Autoestima y Expresividad emocional, los cuales se encuentran integrando las componentes principales 1 Disposición Social y componente principal 3 Necesidad de Autodeterminación.

Las actividades, los requisitos y las aptitudes que se requieren para un buen desempeño laboral se obtuvieron con el Análisis de Puesto y son las siguientes:

Las actividades que se llevan a cabo son: revisar y desarrollar sistemas, mantenimiento de servicios escolares (asistencia de profesores, sistema de horarios, inscripciones de alumnos y extraordinarios), listados correspondientes, impartición de cursos en la Facultad y en empresas privadas, apoyo en presentaciones a prebecarios, desarrollo de manuales de los sistemas, elaboración de reportes, implementar soluciones, planeación estratégica de USECAFI, solución de problemas de la Facultad, seminarios de actualización, diseño de implementación y evaluación de sistemas, generar tarjetas de asistencia de Profesores, reparación de máquinas, asesorías y consultas externas, respaldos de información, chequeo e instalación de equipo, actualización de manuales, planeación y desarrollo de proyectos, investigación y actualización de nuevas tecnologías y la administración de la base de datos.

Los requisitos para ingresar a USECAFI son: ser alumno regular de la Facultad de Ingeniería, tener un promedio mínimo de 8.5, disponibilidad de horario, aprobar exámenes de selección y cursos, ser constante, responsable, creativo y tener iniciativa.

Las aptitudes necesarias para desempeñarse en USECAFI son: manejar base de datos, habilidad en solución de problemas específicos, habilidad técnica, habilidad en el trato personal, conocimientos en cómputo.

Las características o rasgos de personalidad que tienen los becarios están contenidas en las 4 componentes principales obtenidas a través de la técnica exploratoria llamada Análisis de Componentes Principales. Componente principal 1 Disposición Social, componente principal 2 Patología, componente principal 3 Necesidad de Autodeterminación, componente principal 4 Cautela.

Las relaciones interpersonales entre los becarios y todo el personal que labora en USECAFI son buenas, ya que hay compañerismo entre los becarios y el Jefe es una persona flexible.

Dentro de las condiciones de trabajo en las cuales se desarrollan se corre el riesgo de contraer enfermedades infecciosas en la piel como alergias y enfermedades respiratorias esto debido al constante mantenimiento del equipo de trabajo, también se pueden contraer enfermedades de la vista por la constante exposición ante la pantalla de la computadora.

Todos los becarios y los líderes de proyecto no tienen un horario fijo que cubrir ya que depende de las actividades que tengan que realizar.

El personal que tienen a su cargo los líderes de proyecto varía de 2 a 3 subordinados.

Durante el desempeño de sus actividades se enfrentan a falta de iniciativa, falta de responsabilidad, falta de comunicación o comunicación inadecuada, despido y/o pérdida de material y equipo, rotación de personal y fallas en la maquinaria.

La relación entre la autoridad y los becarios es:

El trato del jefe es "justo" ya que es flexible, tolerante y tranquilo. Las órdenes que da son claras, sin embargo, consideran necesario que el jefe cambie actitudes en cuanto a la organización, planeación, distribución de trabajo y el reconocimiento del mismo, capacidad de mando y liderazgo y la falta de formalidad en los proyectos.

En general, los becarios solicitan mayor apoyo ya que "regularmente o algunas veces" el jefe soluciona los problemas a los que se enfrentan.

En relación a lo anterior podemos decir que aunque repetidamente se menciona que el desempeño laboral y la relación entre el jefe y los compañeros es "buena". En el desempeño laboral vemos que se retrasan en concluir los proyectos por falta de motivación y/o material y equipo, además de que no tienen funciones específicas para cada puesto, lo cual permite que tanto los líderes de proyecto como los becarios realicen las mismas actividades, de tal modo que no

es posible que el líder de proyecto lleve a cabo la dirección del becario, dándose así la identificación de "igualdad" entre la población. En la relación entre el Jefe y los becarios encontramos que el Jefe no ejerce adecuadamente su capacidad de liderazgo ya que la falta de planeación y organización en el desempeño de sus funciones, además los becarios solicitan mayor apoyo de parte de él para solucionar sus problemas.

LIMITACIONES

Los resultados de esta investigación solo pueden generalizarse a la población estudiada.

Debido a que el Inventario de Personalidad Análisis del Temperamento de Taylor y Johnson (T-JTA) no era compatible con los resultados de los demás instrumentos se excluyó de la investigación.

El uso del Análisis Factorial no fue posible debido a que la población era muy pequeña, por lo que no se cumplía con un supuesto básico para que este método hubiera sido empleado, por lo tanto fue empleado el Análisis de Componentes Principales como técnica exploratoria.

La actitud del personal que participo en el estudio algunas veces obstaculizaba el desarrollo de las aplicaciones, con demoras y temor a no querer colaborar con la investigación.

En los resultados pudieron haber influido factores como: durante la aplicación de los instrumentos el saber que tenían un tiempo límite para contestar pudiendo esto provocar presión y nerviosismo.

Otra limitación a la que nos enfrentamos al realizar esta investigación es que se carecía de una especificación de las funciones de cada puesto.

SUGERENCIAS

Con respecto al uso del Inventario de Personalidad Análisis de Temperamento de Taylor y Johnson (T-JTA) tal vez en otras condiciones y con un mayor número de población el instrumento sea de utilidad.

El método del Análisis Factorial puede ser empleado con una población mayor de por lo menos 5 sujetos por cada variable, además de cumplir con los demás supuestos matemáticos de este método los cuales son Normal Multivariada, Homogeneidad e Independencia.

Sensibilizar a las personas con las que se vaya a trabajar en futuras investigaciones para que participen abiertamente.

APENDICE I

CUESTIONARIO DE CLIMAX ORGANIZACIONAL (FORMA A)
LIDER DE PROYECTO

- 1.-NOMBRE:
- 2.-SEXO:
- 3.-EDAD: AÑOS
- 4.-GRADO MAXIMO DE ESTUDIOS:
- 5.-PUESTO:
- 6.-ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO: AÑOS MESES
- 7.-¿QUE LO MOTIVO A SER BECARIO DE USECAFI?
 BECA
 DESARROLLO PERSONAL
 INSTALACIONES Y LUGAR DE TRABAJO
 AMBIENTE AGRADABLE
- 8.-¿QUE OPINION TIENE DE USECAFI?
 EXCELENTE BUENA REGULAR MALA
 PESIMA
- 9.-¿QUE DISTINGUE SER BECARIO DE USECAFI DE OTRAS DEPENDENCIAS DE (COMPUTO) LA UNAM?
 CAPACITACION EN COMPUTO
 BECA
 RELACIONES CON OTRAS EMPRESAS
 RELACIONES INTERPERSONALES
 OPCIONES PARA REALIZAR TAREAS
 CONTACTOS PARA OBTENER TRABAJO
- 10.-¿SE CAMBIARIA A OTRA COMPAÑIA POR LAS MISMAS CONDICIONES Y LA MISMA BECA?
 SI NO ¿POR QUE?
- 11.-¿CUANTAS PERSONAS TIENE BAJO SU CARGO?
 1 2 3 4
- 12.-¿POR QUE CREE QUE NECESITAN CAPACITARSE SUS SUBORDINADOS?
 MANEJO ADECUADO DE EQUIPO MEJOR RENDIMIENTO
OTRO ESPECIFIQUE:
- 13.-¿QUE PUESTOS SON EN SU OPINION LOS QUE REQUIEREN DE CAPACITACION ADICIONAL?
 LIDER DE PROYECTO BECARIO
- 14.-¿QUE CURSOS SUGIERE PARA CAPACITAR A SUS SUBORDINADOS?
 INTRODUCCION A LA PROGRAMACION
 TECNICAS DE ESTUDIO
 SISTEMA OPERATIVO

- BASE DE DATOS
 - REDES
 - INGENIERIA EN PROGRAMACION
 - CONTROL DE PROYECTOS
- OTROS ESPECIFIQUE:
- 15.-¿CUALES SON LAS FALLAS MAS COMUNES QUE SE PRESENTAN EN SU SECCION?
- PROYECTO NO CONCLUIDO
 - PROYECTO QUE TARDA EN CONCLUIRSE
- OTRO ESPECIFIQUE:
- 16.-¿A QUE CREE QUE SE DEBAN ESAS FALLAS?
- MAL ASESORAMIENTO FALTA DE MATERIAL
 - FALTA DE ESTIMULOS FALTA DE INTERES
- OTRO ESPECIFIQUE:
- 17.-¿QUE SE HA HECHO PARA TRATAR DE RESOLVER ESAS FALLAS?
- ASESORAMIENTO CERCANO MATERIAL DISPONIBLE
 - HORARIO FLEXIBLE RECONOCIMIENTO DE SU TRABAJO
- 18.-¿CUAL CONSIDERA QUE SERIA UNA SITUACION DIFICIL EN SU SECCION?
- PROBLEMAS ENTRE COMPAÑEROS
 - FALLA EN LA MAQUINARIA
 - NO CONCLUIR UN PROYECTO
 - FALTA DE INICIATIVA
- 19.-¿QUE EFECTOS NEGATIVOS TENDRIA ESA SITUACION DIFICIL?
- INCONFORMIDAD DE LOS USUARIOS
 - UN PROBLEMA FUERTE
 - QUE NO SUCEDA NADA
 - RETRASO EN FUNCIONES ADMINISTRATIVAS
- 20.-¿CUALES SERIAN LOS INDICADORES DE QUE LA SITUACION HA SIDO RESUELTA?
- RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO
 - SATISFACCION DEL USUARIO
- OTRO ESPECIFIQUE:
- 21.-MARQUE DEL 1 AL 10 LOS PROBLEMAS QUE CON MAS FRECUENCIA DETECTE EN SU SECCION
- AUSENTISMO
 - IMPUNTUALIDAD
 - FALTA DE INICIATIVA
 - INEFICIENCIA EN LA REALIZACION DEL TRABAJO
 - FALTA DE RESPONSABILIDAD
 - FALTA DE COMUNICACION O COMUNICACION INADECUADA
 - ROTACION DE PERSONAL
 - MALAS RELACIONES INTERPERSONALES
 - DISPENDIO Y/O PERDIDA DE MATERIAL Y EQUIPO
 - DESINTERES
 - OTROS ¿CUALES?

- 22.-¿POR QUE TRABAJA USTED EN USECAFI?
 PARA SUPERARME DESARROLLANDO MAS FACULTADES INTELLECTUALES: APRENDER, CREAR IDEAS, INVESTIGAR, ETC.
 POR QUE MI TRABAJO ME GUSTA Y ME CAUSA PLACER REALIZARLO
 PARA OBTENER INGRESOS ECONOMICOS
 PARA CONOCER Y CONVIVIR CON OTRAS PERSONAS: TENER AMIGOS, SER ESTIMADO, HACER RELACIONES SOCIALES, ETC.
 OTROS ¿CUALES?
- 23.-¿COMO CONSIDERA QUE DESEMPEÑA SU TRABAJO?
 MUY BIEN BIEN REGULAR MAL PESIMO
- 24.-¿EN QUE GRADO CONSIDERA QUE SU TRABAJO ES IMPORTANTE?
 MUY IMPORTANTE IMPORTANTE
 POCO IMPORTANTE NADA IMPORTANTE
- 25.-¿EL INGRESO ECONOMICO QUE RECIBE ES SUFICIENTE?
 SI NO ¿POR QUE?
- 26.-DE LOS SIGUIENTES ASPECTOS CUALES CONSIDERA MAS SIGNIFICATIVOS PARA SENTIRSE AGUSTO EN EL TRABAJO. ESCOJA SOLO TRES Y ENUMERELOS POR ORDEN DE IMPORTANCIA.
 AMBIENTE AGRADABLE CON MIS COMPAÑEROS
 OPORTUNIDAD DE ASCENSO
 INSTALACIONES Y LUGAR DE TRABAJO
 SEGURIDAD EN EL EMPLEO
 BECA RECIBIDA
 OPORTUNIDADES DE COMUNICAR IDEAS
 TRABAJO MISMO
 DESARROLLO PERSONAL
 QUE SE LE TENGA CONFIANZA A SU TRABAJO
 RECONOCIMIENTO DE SU TRABAJO
- 27.-SI LO ASCENDIERAN DE PUESTO ¿QUE ES LO QUE MAS LE GUSTARIA?
 AUMENTO EN LA BECA
 RECONOCIMIENTO DE SU ESFUERZO
 MAYOR PRESTIGIO
 SUPERACION PERSONAL
 OTRO ¿CUAL?
- 28.-¿SIENTE QUE ESTA DESEMPEÑANDO TODAS SUS CAPACIDADES EN EL PUESTO QUE OCUPA?
 SI NO A VECES
- 29.-¿CONSIDERA QUE CUENTA CON TODOS LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA DESEMPEÑAR SU TRABAJO?
 SI NO

- 30.-¿QUE CONOCIMIENTOS, HABILIDADES O APTITUDES LE AYUDARIAN A DESARROLLAR LAS FUNCIONES DE SU PUESTO OPTIMAMENTE?
 CONOCIMIENTOS SOBRE COMPUTACION, TRABAJO EN EQUIPO, INGLES.
 COMPUTO, MATEMATICAS, PLANEACION Y RELACIONES INTERPERSONALES
- 31.-¿CONSIDERA QUE ES NECESARIO RECIBIR ALGUN CURSO DE CAPACITACION PARA EL MEJOR DESEMPEÑO DE SU TRABAJO?
 SI NO ¿CUAL?
- 32.-¿HA RECIBIDO ALGUN CURSO DE CAPACITACION?
 SI NO ¿CUAL?
- 33.-¿TIENE INQUIETUD POR ALGUN CURSO EN ESPECIAL?
 SI NO ¿CUAL?
- 34.-¿TIENE OPORTUNIDAD PARA SUPERARSE?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE NUNCA CASI NUNCA
- 35.-¿DESARROLLA TODOS SUS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES?
 SI NO A VECES
- 36.-¿QUE FINALIDAD TIENE PARA USTED LA CAPACITACION?
 ECONOMICA ASCENSO SUPERACION PERSONAL
- 37.-¿CUALES SON LAS FORMAS DE ASCENSO?
 ANTIGÜEDAD CAPACIDAD MERITO
 CAPACITACION COMPADRAZGO
- 38.-¿LE GUSTA EL TRABAJO QUE REALIZA?
 SI NO ¿POR QUE?
- 39.-SI TUVIERA QUE CAPACITARSE, ¿QUE AREA ESCOGERIA?
 SU AREA ALGUNA OTRA
 ¿CUAL Y POR QUE?
- 40.-¿TIENE DIFICULTADES EN EL DESEMPEÑO DE SU PUESTO?
 SI NO ¿CUALES?
- 41.-¿CUENTA CON TODOS LOS INSTRUMENTOS NECESARIOS PARA REALIZAR SU TRABAJO?
 SI NO ¿POR QUE?
- 42.-¿HABRIA ALGUN INCONVENIENTE PARA QUE RECIBIERA CAPACITACION?
 SI NO ¿CUAL?
- 43.-¿COMO FUE CAPACITADO PARA EL PUESTO QUE DESEMPEÑA?
- 44.-¿CONOCE?
 LAS NORMAS DE USECAFI SI NO
 EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SI NO
 LAS ACTIVIDADES DE SU PUESTO SI NO
 LAS FUNCIONES DE SU PUESTO SI NO
- 45.-¿CONOCE LOS OBJETIVOS DE?
 USECAFI SI NO
 SU SECCION SI NO

- 46.-¿DE QUE FORMA SU TRABAJO ES IMPORTANTE PARA DAR UN BUEN SERVICIO AL USUARIO?
 DESARROLLO DE SISTEMAS
 APOYO DE CONOCIMIENTOS
 INSCRIPCIONES
 SERVICIO DE ADMINISTRACION
- 47.-¿QUE PODRIA HACERSE PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL SERVICIO AL USUARIO DE ACUERDO AL PUESTO QUE USTED OCUPA?
 PLANEACION DE TRABAJO
 HORARIO FLEXIBLE
 RECIBIR SUGERENCIAS DEL USUARIO
 TENER MATERIAL Y EQUIPO NECESARIO
- 48.-¿QUE RECOMENDACIONES SUGIERE PARA MEJORAR EL SERVICIO QUE SE LE DA AL USUARIO?
- 49.-¿COMO SON SUS RELACIONES CON SUS COMPAÑEROS DE SECCION?
 BUENAS REGULARES MALAS
- 50.-¿COMO SON SUS RELACIONES CON COMPAÑEROS DE OTRAS SECCIONES?
 BUENAS REGULARES MALAS
- 51.-¿COMO SON SUS RELACIONES DE TRABAJO CON SU JEFE INMEDIATO?
 NORMALES LIMITADAS ILIMITADAS
- 52.-¿DE QUE MANERA LO TRATA SU JEFE INMEDIATO?
 JUSTA CONSIDERADA MANEJABLE INJUSTA
- 53.-¿SU JEFE INMEDIATO ES?
 AGRESIVO SI NO
 AMABLE SI NO
 IMPOSITIVO SI NO
 FLEXIBLE SI NO
 REGAÑON SI NO
 TOLERANTE SI NO
 MANDON SI NO
 CONSIDERADO SI NO
 IRRITABLE SI NO
 TRANQUILO SI NO
- 54.-¿EN QUE ASPECTOS CONSIDERA QUE TENDRIA QUE CAMBIAR SU JEFE INMEDIATO PARA LLEVAR UNA MEJOR RELACION CON EL?
 REPARTO DE TRABAJO FLEXIBLE SU CARACTER
 OTRO ESPECIFIQUE:
- 55.-SU JEFE INMEDIATO CUMPLE CON SU TRABAJO:
 DE MANERA OPORTUNA SI NO
 CON CALIDAD SI NO
 DE MANERA EFICIENTE SI NO
 EN FORMA EFICIENTE SI NO

- 56.-LAS ORDENES QUE LE DAN SON:
CLARAS SI NO
IMPORTANTES SI NO
DESAFIANTES SI NO
RUTINARIAS SI NO
ESPECIFICAS SI NO
- 57.-LA FORMA EN QUE EJERCEN EL MANDO LAS AUTORIDADES DE SU AREA O SECCION ES:
DEMOCRATICA SI NO
IMPOSITIVA SI NO
ORDENADA SI NO
OBSTRUCTORA SI NO
EFICIENTE SI NO
BUROCRATICA SI NO
- 58.-¿CUANDO TIENE UN PROBLEMA DE TRABAJO CON QUIEN ACUDE?
 COMPAÑEROS JEFE PROFESORES
OTRO ESPECIFIQUE:
- 59.-ESTA PERSONA LE RESUELVE EL PROBLEMA:
 SIEMPRE ALGUNAS VECES NUNCA
- 60.-¿LOS JEFES SUPERIORES SE INTERESAN EN SU TRABAJO?
 SI NO A VECES
- 61.-¿PARA USTED ES IMPORTANTE QUE LOS JEFES SUPERIORES TOMEN EN CUENTA SU TRABAJO?
 SI NO
- 62.-¿LE GUSTARIA QUE LOS JEFES SUPERIORES CONVIVIERAN MAS CON USTED O CON SU GRUPO DE TRABAJO?
 SI NO

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION.

APENDICE 2

CUESTIONARIO DE CLIMAX ORGANIZACIONAL (FORMA B)
BECARIO

- 1.-NOMBRE:
- 2.-SEXO:
- 3.-EDAD: AÑOS
- 4.-GRADO MAXIMO DE ESTUDIOS:
- 5.-PUESTO:
- 6.-ANTIGUEDAD EN EL PUESTO: AÑOS MESES
- 7.-¿QUE LO MOTIVO A SER BECARIO DE USECAFI?
 BECA
 INSTALACIONES Y LUGAR DE TRABAJO
 DESARROLLO PERSONAL
 AMBIENTE AGRADABLE
- 8.-¿QUE OPINION TIENE DE USECAFI?
 EXCELENTE
 BUENA
 REGULAR
 MALA
 PESIMA
- 9.-¿QUE DISTINGUE SER BECARIO DE USECAFI DE OTRAS DEPENDENCIAS (COMPUTO) DE LA UNAM?
 CAPACITACION EN COMPUTO
 BECA
 RELACIONES CON OTRAS EMPRESAS
 RELACIONES INTERPERSONALES
 OPCIONES PARA REALIZAR TAREAS
 CONTACTOS PARA OBTENER TRABAJO
- 10.-¿SE CAMBIARIA A OTRA DEPENDENCIA POR LAS MISMAS CONDICIONES Y LA MISMA BECA?
 SI NO ¿PORQUE?
- 11.-¿PORQUE TRABAJA USTED EN USECAFI?
 PARA SUPERARME DESARROLLANDO MAS FACULTADES INTELLECTUALES: APRENDER, CREAR IDEAS, INVESTIGAR, ETC.
 PARA OBTENER INGRESOS ECONOMICOS BECA
 PARA CONOCER Y CONVIVIR CON OTRAS PERSONAS: TENER AMIGOS, SER ESTIMADO, HACER RELACIONES SOCIALES
 OTRO ¿CUALES?
- 12.-¿EL TRABAJO QUE DESEMPEÑA ES IMPORTANTE PARA USECAFI?
 SI NO ¿PORQUE?

- 13.-DE LOS SIGUIENTES ASPECTOS CUALES CONSIDERA MAS SIGNIFICATIVOS PARA SENTIRSE AGUSTO EN EL TRABAJO. ESCOJA SOLO TRES Y ENUMERELOS POR ORDEN DE IMPORTANCIA:
- AMBIENTE AGRADABLE CON MIS COMPAÑEROS
 - OPORTUNIDADES DE ASCENSO
 - INSTALACIONES Y LUGAR DE TRABAJO AGRADABLE
 - SEGURIDAD EN EL EMPLEO
 - LA BECA RECIBIDA
 - OPORTUNIDADES DE COMUNICAR IDEAS
 - EL TRABAJO MISMO
 - DESARROLLO PERSONAL
 - QUE SE LE TENGA CONFIANZA A SU TRABAJO
 - RECONOCIMIENTO DE SU TRABAJO
- 14.-¿COMO CONSIDERA QUE DESEMPEÑA SU TRABAJO?
- MUY BIEN BIEN MAL PESIMO
- 15.-¿QUE ES LO QUE MAS LE SATISFACE DE SU TRABAJO?
- AMBIENTE AGRADABLE
 - BECA
 - OPORTUNIDAD DE ASCENSO
 - INSTALACIONES
 - OTRO ESPECIFIQUE:
- 16.-¿QUE ES LO QUE MENOS LE GUSTA DE SU TRABAJO?
- HORARIO EL JEFE INSTALACIONES
 - LUGAR DE TRABAJO EL TRABAJO MISMO BECA
 - OTRO ESPECIFIQUE:
- 17.-¿EL INGRESO ECONOMICO QUE RECIBE ES SUFICIENTE?
- SI NO ¿PORQUE?
- 18.-¿TIENE OPORTUNIDADES PARA SUPERARSE?
- SIEMPRE NUNCA CASI SIEMPRE CASI NUNCA
- 19.-¿SI NO LAS TIENE DIGA PORQUE?
- 20.-¿CUALES SON LAS FORMAS DE ASCENSO?
- ANTIGÜEDAD COMPADRAZGO
 - CAPACIDAD MERITOS
- 21.-¿SI LO ASCENDIERAN DE PUESTO ¿QUE ES LO QUE MAS LE GUSTARIA?
- EL AUMENTO EN LA BECA
 - EL RECONOCIMIENTO DE SU ESFUERZO
 - MAYOR PRESTIGIO
 - SUPERACION PERSONAL
 - OTRO ¿CUALES?
- 22.-¿TIENE DIFICULTADES EN EL DESEMPEÑO DE SU PUESTO?
- SI NO ¿CUALES?
- 23.-¿CUENTA CON TODOS LOS INSTRUMENTOS NECESARIOS PARA REALIZAR SU TRABAJO?
- SI NO ¿PORQUE?

- 24.-¿SIENTE QUE ESTA DESEMPEÑANDO TODAS SUS CAPACIDADES EN EL PUESTO QUE OCUPA?
 SI NO A VECES
- 25.-¿QUE CONOCIMIENTOS, HABILIDADES O APTITUDES LE AYUDARIAN A DESARROLLAR LAS FUNCIONES DE SU PUESTO OPTIMAMENTE?
 COMPUTO, MATEMATICAS, PLANEACION Y RELACIONES INTERPERSONALES
 CONOCIMIENTOS SOBRE COMPUTO, TRABAJO EN EQUIPO, INGLES
- 26.-¿HA RECIBIDO ALGUN CURSO DE CAPACITACION?
 SI NO ¿CUALES?
- 27.-¿CONSIDERA QUE ES NECESARIO RECIBIR ALGUN CURSO DE CAPACITACION PARA EL MEJOR DESEMPEÑO DE SU TRABAJO?
 SI NO ¿PORQUE?
- 28.-¿TIENE INQUIETUD POR ALGUN CURSO EN ESPECIAL?
 SI NO ¿CUAL?
- 29.-¿QUE FINALIDAD TIENE PARA USTED LA CAPACITACION?
 ECONOMICA ASCENSO SUPERACION PERSONAL
- 30.-SI TUVIERAN QUE CAPACITARSE, ¿QUE AREA ESCOGERIAN?
 SU AREA ALGUNA OTRA ¿CUAL Y PORQUE?
- 31.-¿HABRIA ALGUN INCONVENIENTE PARA RECIBIR CAPACITACION?
 SI NO ¿CUAL?
- 32.-¿CONOCE?
 LAS NORMAS DE USECAFI SI NO
 EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SI NO
 LAS ACTIVIDADES DE SU PUESTO SI NO
 LAS FUNCIONES DEL PUESTO SI NO
- 33.-¿DE QUE FORMA SU TRABAJO ES IMPORTANTE PARA DAR UN BUEN SERVICIO AL USUARIO?
 DESARROLLO DE SISTEMAS
 APOYO DE CONOCIMIENTOS
 INSCRIPCIONES
 SERVICIO DE ADMINISTRACION
- 34.-¿QUE RECOMENDACIONES SUGIERE PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL SERVICIO QUE LE DAN AL USUARIO?
- 35.-¿COMO SON SUS RELACIONES DE TRABAJO CON SU JEFE INMEDIATO?
 NORMAL LIMITADAS ILIMITADAS
- 36.-¿DE QUE MANERA LO TRATA SU JEFE INMEDIATO?
 JUSTA CONSIDERADA MANEJABLE INJUSTA
- 37.-¿EN QUE ASPECTOS CONSIDERA QUE TENDRIA QUE CAMBIAR SU JEFE INMEDIATO PARA LLEVAR A CABO UNA MEJOR RELACION CON EL?
 REPARTO DE TRABAJO

- FLEXIBLE
 SU CARACTER
 OTRO ESPECIFIQUE:
- 38.-SU JEFE INMEDIATO ES:
- AGRESIVO SI NO
 AMABLE SI NO
 IMPOSITIVO SI NO
 FLEXIBLE SI NO
 REGAÑON SI NO
 TOLERANTE SI NO
 MANDON SI NO
 CONSIDERADO SI NO
 IRRITABLE SI NO
 TRANQUILO SI NO
- 39.-SU JEFE INMEDIATO CUMPLE CON SU TRABAJO:
- DE MANERA OPORTUNA SI NO
 CON CALIDAD SI NO
 DE MANERA DEFICIENTE SI NO
 EN FORMA EFICIENTE SI NO
- 40.-LA FORMA EN QUE EJERCE EL MANDO LAS AUTORIDADES DE SU AREA O SECCION ES:
- DEMOCRATICA SI NO
 IMPOSITIVA SI NO
 ORDENADO SI NO
 OBSTRUCTOR SI NO
 EFICIENTE SI NO
 BUROCRATICA SI NO
- 41.-¿COMO SON SUS RELACIONES CON SUS COMPAÑEROS DE SU SECCION?
- BUENAS REGULARES MALAS
- 42.-¿COMO SON SUS RELACIONES CON SUS COMPAÑEROS DE OTRAS SECCIONES?
- BUENAS REGULARES MALAS
- 43.-¿CUANDO TIENE UN PROBLEMA DE TRABAJO CON QUIEN ACUDE?
- COMPAÑEROS JEFE PROFESOR OTRO ESPECIFIQUE
- 44.-¿ESTA PERSONA LE RESUELVE EL PROBLEMA?
- SIEMPRE ALGUNAS VECES NUNCA
- 45.-¿LOS JEFES SUPERIORES SE INTERESAN EN SU TRABAJO?
- SI NO
- 46.-¿PARA USTED ES IMPORTANTE QUE LOS JEFES SUPERIORES TOMEN EN CUENTA SU TRABAJO?
- SI NO

47.-¿LE GUSTARIA QUE LOS JEFES SUPERIORES CONVIVIERAN MAS
CON USTED O CON SU GRUPO DE TRABAJO?
() SI () NO

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION.

APENDICE 3

ESTRUCTURA DEL ANALISIS DE PUESTOS

I.- IDENTIFICACION

- 1.-NOMBRE DEL PUESTO, CLAVE, VALUACION, HORARIO, SUELDO.
- 2.-UBICACION EN LA ESTRUCTURA ORGANICA.
 - A) A QUIEN REPORTA O DE QUE PUESTO DEPENDE (JEFE).
 - B) QUIENES LE REPORTAN O DEPENDEN DE EL (SUBORDINADOS).
 - C) CON QUE PUESTOS HAY RELACION PERMANENTE O EVENTUAL. (DE SER POSIBLE UBICAR POSICION EN EL ORGANIGRAMA).
- 3.-UBICACION FISICA.

II.- DESCRIPCION

- 1.-GENERICA.-IMPLICA EL PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS O LA DEFINICION DEL PUESTO, DEBE SER EXHAUSTIVA PERO NO DETALLADA.
- 2.-ANALITICA O ESPECIFICA.-IMPLICA LA DESCRIPCION DE OBLIGACIONES Y FUNCIONES:
 - 2.1 DIARIAS
 - 2.2 PERIODICAS
 - 2.3 EVENTUALES
- A) ELEMENTOS ACCESORIOS DEL PUESTO: RECURSOS TECNICOS, EQUIPO, PAPELERIA, MANUALES, CATALOGOS, LISTADOS, ETC.

III. REQUERIMIENTOS O ESPECIFICACIONES

- 1.-HABILIDADES
 - 1.1 ESCOLARIDAD FORMAL
 - 1.2 ESCOLARIDAD INFORMAL
 - 1.3 EXPERIENCIA
 - 1.4 INICIATIVA O CRITERIO (PARA TOMA DE DECISIONES)
 - 1.5 HABILIDADES ESPECIFICAS
 - 1.5.1 INTELECTUALES
 - 1.5.2 MANUALES O MOTORAS
- 2.-RESPONSABILIDAD
 - 2.1 POR EL TRABAJO DE OTROS
 - 2.2 POR MAQUINARIA Y EQUIPO
 - 2.3 POR DINERO EN EFECTIVO
 - 2.4 POR VALORES
 - 2.5 POR DOCUMENTOS

- 2.6 POR INFORMACION CONFIDENCIAL
- 2.7 POR TRAMITES
- 2.8 POR PROCESOS
- 2.9 POR PROCEDIMIENTOS
- 3.-ESFUERZO
 - 3.1 VISUAL
 - 3.2 AUDITIVO
 - 3.3 FISICO
 - 3.4 TENSION NERVIOSA
- 4.-CONDICIONES DE TRABAJO
 - 4.1 AMBIENTE FISICO
 - 4.2 POSICION
 - 4.3 RIESGOS
 - 4.3.1 DE ACCIDENTES DE TRABAJO
 - 4.3.2 DE CONTRAER ENFERMEDADES
- 5.-OTROS REQUERIMIENTOS DEL PUESTO
 - 5.1 ESTATURA
 - 5.2 EDAD
 - 5.3 SEXO
 - 5.4 CAPACIDAD PARA VIAJAR
 - 5.5 NO ESTUDIANTE
 - 5.6 PRESENTACION
 - 5.7 ESTADO CIVIL
 - 5.8 NACIONALIDAD

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ARIAS G. F. (1996). ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS. MEXICO: TRILLAS.

CAMPOS C. MA. E., HERNANDEZ F. A. (1995). DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL DE UNA DISTRIBUIDORA AUTOMOTRIZ. TESIS DE LICENCIATURA, UNAM.

CARDENAS R. L. (1972). DIVERSOS SISTEMAS DE CALIFICACION Y EVALUACION DE LA PERSONALIDAD CON EL MMPI. TESINA DE LICENCIATURA, UNAM.

CATTELL, R. B. CUESTIONARIO DE 16 FACTORES DE LA PERSONALIDAD.

CUELI R. J. (1977). TEORIAS DE LA PERSONALIDAD. (6a ed.). MEXICO: TRILLAS.

CUEVAS R. C. (1996). GENERALIDADES DEL ANALISIS FACTORIAL. TESIS DE MAESTRIA EN ESTADISTICA APLICADA, IMAS.

DORSCH F. (1977). DICCIONARIO DE PSICOLOGIA. (2a. ed.) BARCELONA: HERDER.

DUNTEMAN G. H. (1989). PRINCIPAL COMPONENTS ANALYSIS. (FIRST PRINTING). PRINTED IN THE UNITED STATES OF AMERICA., SAGE PUBLICATIONS.

ENGLISH H. B. (1951). DICCIONARIO MANUAL DE PSICOLOGIA. (4a. ed.). ARGENTINA: "EL ATENEO".

EQUIPO DE REDACCION PAL. (1985). DICCIONARIO DE PSICOLOGIA. (2a. ed.). BARCELONA: MENSAJERO.

GOMEZ R. C. (1981). PRESENTACION Y ADAPTACION DEL MATERIAL PARA CENTROS DE EVALUACION. TESIS DE LICENCIATURA, UNAM.

GORDON, L. V. PERFIL E INVENTARIO DE LA PERSONALIDAD.

GRADOS E. J. A. (1988). INDUCCION, RECLUTAMIENTO Y SELECCION. (pp. 263). MEXICO: MANUAL MODERNO.

HATHAWAY, S. R. INVENTARIO MULTIFASICO DE LA PERSONALIDAD.

JIMENEZ O. A. (1976). COMO ENTRENAR EN SELECCION POR OBJETIVOS. (pp. 1-12). MEXICO: TALLERES GUADARRAMA.

KERLINGER F. N. (1988). INVESTIGACION DEL COMPORTAMIENTO. (2a. ed.) MEXICO: MC GRAW-HILL.

LUNA J. MA. E., TORRES CH. N. MA. DEL C. (1988). PERFIL PSICOLOGICO PARA EL PROCESO DE SELECCION DE ASPIRANTES A MAESTRIA EN EL AREA DE CIENCIAS PENALES EN SUS MODALIDADES DE CRIMINOLOGIA, CRIMINALISTICA Y JURIDICO PENAL. TESIS DE LICENCIATURA, UNAM.

MENDEZ R. I. (1994). EL PROTOCOLO DE LA INVESTIGACION. (4a. ed.). MEXICO: TRILLAS.

OROZCO J. E. (1980). PROCESO PRACTICO DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL. (3a. De.). MEXICO: FONDO EDITORIAL COPARMEX.

RUNYON Y HABER. (1984). ESTADISTICA PARA LAS CIENCIAS SOCIALES. MEXICO: FONDO DE CULTURA ECONOMICA.

RUZ S. M. I. (1985). PERFILES DE PERSONALIDAD DE TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DESCENTRALIZADA OBTENIDOS CON EL MMPI. TESIS DE LICENCIATURA, UNAM.

VAZQUEZ S. G. (1986). PERFIL PSICOLOGICO DEL PASANTE DE INGENIERIA QUIMICA EN UNA EMPRESA DESCENTRALIZADA. TESIS DE LICENCIATURA, UNAM.

VILLEGAS H. MA. E. INVENTARIO DE PERSONALIDAD ANALISIS DEL TEMPERAMENTO DE TAYLOR Y JOHNSON.

WARREN H. C. (1987). DICCIONARIO DE PSICOLOGIA. (17a REIMPRESION). MEXICO: FONDO DE CULTURA ECONOMICA.

WERTHER, JR. PH. D. W. (1982). DIRECCION DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS. (1a. ed.). MEXICO: MC GRAW-HILL.