

159



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE PSICOLOGIA

**CARACTERISTICAS PSICOLOGICAS DE UN GRUPO
DE TRABAJADORES PRODUCTIVOS DE UNA
EMPRESA MEXICANA**

295229

T E S I S

**PARA OBTENER EL GRADO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA**

P R E S E N T A :

MIRIAM MENDOZA SANCHEZ

DIRECTOR DE TESIS: LIC. MA. DEL CARMEN GERARDO PEREZ



**FACULTAD
DE PSICOLOGIA**

CIUDAD UNIVERSITARIA

ENERO 2000



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



*Dedicado a los hombres de mi vida :
Francisco, mi hijo y Vitek, mi esposo ;
Gracias por su comprensión y cariño.*

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I PERSONALIDAD		PAGINA
1.1	Personalidad	1
1.2	Teorías de personalidad	2
1.2.1	Teorías culturales de personalidad	2
1.2.2	Enfoque psicoanalítico	5
1.2.3	Enfoque neopsicoanalítico	6
1.2.4	Teóricos más recientes, que enfatizan al Yo	10
1.2.5	Teorías de la conducta y el aprendizaje	17
1.2.6	Teorías disposicionales	18
1.2.7	Teorías de rasgos y temperamento	21
1.2.8	Los cinco grandes rasgos de personalidad	23
1.2.9	Teorías humanistas y existenciales	24
1.2.10	Teorías gestalt	25
1.2.11	Teorías cognoscitivas	27
1.2.12	Teorías cognoscitivo-conductuales	28
1.2.13	Teorías orientales	30
1.3	Evaluación de la personalidad	34
1.3.1	Tests mentales	36

CAPITULO II TESTS DE PERSONALIDAD DE COLORES DE LÜSCHER Y DE INTELIGENCIA DE BARSIT

2.1	Importancia del color en la evaluación de la personalidad	44
2.2	Antecedentes del test de colores	47
2.2.1	Significado original de los colores básicos	47
2.2.2	La fisiología y el efecto de los colores	48
2.2.3	Significado general de los colores	51
2.3	Descripción del test de colores de Max Lüscher	56
2.3.1	Test completo y sección abreviada del test de Lüscher	57
2.3.2	Estandarización y validación de la prueba	58
2.4	Qué mide el test de colores y cómo lo hace	59
2.4.1	El significado de los ocho lugares en el test de colores	61
2.4.2	Significado funcional, significado estructural y los signos (+, x, =, -)	62
2.4.3	Áreas específicas que contiene el test de colores y cómo se indican	64
2.5	Test de Barsit	70
2.5.1	Antecedentes del test	70
2.5.2	Tablas de interpretación	71
2.5.3	Descripción del test	73
2.5.4	Por qué utilizar la prueba de Barsit	75

CAPITULO III PRODUCTIVIDAD

3.1	Definición de productividad.....	76
3.2	Factor humano en la productividad.....	78
3.2.1	El individuo y sus determinantes.....	81
3.3	Necesidades del trabajador mexicano.....	83
3.4	Estrategias de cambio para el incremento de la productividad.....	89
3.4.1	John Belcher.....	89
3.4.2	Incremento de la productividad a partir de la calidad, según Deming E.....	96
3.4.3	Catorce puntos específicos que aumentan la calidad y la productividad.....	98
3.5	Kaoru Ishikawa y el control total de calidad.....	102
3.6	La trilogía de J. M. Juran.....	109
3.7	Phillip Crosby: Principios absolutos de calidad.....	114

CAPITULO IV METODO

4.1	Justificación.....	115
4.2	Objetivo general.....	115
4.3	Planteamiento del problema.....	116
4.4	Delimitación de variables.....	116
4.5	Definición de variables.....	117
4.6	Definición de la población.....	117
4.7	Selección de la muestra.....	118
4.8	Tipo de estudio.....	118
4.9	Instrumentos.....	118
4.10	Procedimiento.....	120
4.11	Tratamiento estadístico.....	121
4.11.1	Análisis descriptivo de variables demográficas.....	122
4.11.2	Análisis descriptivo de variables intermedias.....	124
4.11.3	Análisis estadístico inferencial.....	128
4.12	Interpretación de la prueba de colores de Max Lüscher.....	140
4.12.1	Perfil.....	140
4.12.2	Interpretación.....	141
	DISCUSION.....	145
	CONCLUSIONES.....	149
	LIMITACIONES.....	151
	SUGERENCIAS.....	152

ANEXOS

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

México vive un periodo de austeridad y cierta desorganización, en el que todas las áreas que lo constituyen, (Económica, Política, Social, Educativa, Laboral, etc.) están afectadas. Esta crisis nacional perjudica directamente a cualquier individuo, grupo, organización y en general a toda la población. Por lo tanto, es sumamente importante y prioritario que todas y cada una de dichas áreas trabajen y busquen alternativas a fin de salir adelante y alcanzar el desarrollo requerido en nuestro país. Dentro de los caminos posibles hacia dicho crecimiento se encuentra, el incremento de la Productividad que debe estar presente en cualquier organización, hasta llegar a convertirse en un estilo de vida laboral e individual.

La importancia del tema "Productividad" ha despertado el interés de diversos autores, entre los cuales se encuentran E. Deming (1950), K. Ishikawa (1962) y J.M. Juran (1970) quienes postulan que el incremento de la Productividad es a partir de la mejora de la calidad y proponen una serie de condiciones y pasos a seguir para lograrlo. Sus postulados han sido aplicados durante medio siglo en el Japón, país que actualmente se ha convertido en una de las principales potencias mundiales.

Pero el interés de este tema no solo radica en las técnicas de incremento de Productividad, sino en quien lo lleva a cabo: el trabajador.

Sutormeister (1969) y J. Belcher (1987) opinan al respecto que el hombre es quien realiza el fenómeno productivo y todos los procesos se originan a partir de él. Por esta razón es de suma importancia determinar las potencialidades y características de personalidad entre otras, del trabajador altamente productivo con la finalidad de: conocerlo y lograr una mejor incorporación a los objetivos de la empresa.

Con el propósito de cumplir este objetivo se deriva el interés por el concepto y las teorías de Personalidad que proporcionan toda la gama de posibilidades que conforman la dinámica de los individuos, alcanzando así la comprensión y conocimiento más completo y profundo del individuo.

Por tal motivo en el presente estudio, el 1er. capítulo trata de diversas teorías de personalidad, el 2º capítulo esta dedicado a la descripción, aplicación y calificación de los tests: de Inteligencia de Barsit y de colores de Max Lüscher; el 3er. capítulo da información acerca de la productividad desde el punto de vista de diversos autores y en el 4º capítulo se establece el método que será utilizado, para posteriormente presentar resultados y conclusiones en donde se determinan las características de personalidad e inteligencia de un grupo de trabajadores considerados altamente productivos en una empresa mexicana de fabricación.

CAPITULO I

PERSONALIDAD

La inquietud natural del hombre por entenderse a sí mismo, ha provocado el desarrollo del concepto de "Personalidad." Para el presente trabajo se utiliza la siguiente definición.

1.1 Personalidad

Organización dinámica dentro del individuo de aquellos sistemas psicofísicos que determinan su conducta y pensamientos característicos (Allport G. en Engler, 1996).

Hoy en día para la Psicología, y en este caso, para el Psicólogo Laboral, es necesario profundizar y dominar las concepciones y Teorías de Personalidad ya que al trabajar directamente con el ser humano debe comprender su Conducta, sus Porqués y sus Motivaciones, con la finalidad de tener una base sólida y dar un diagnóstico acertado del trabajador. Puede abarcar desde un adecuado y simple "Rapport", enriquecer al máximo una prueba psicométrica con una adecuada interpretación o crear estrategias profundas (por ejemplo elevar la autoestima del trabajador, crear programas para incrementar productividad, aplicar sistemas de calidad, etc.) que incrementen el bienestar del empleado y de la misma empresa.

Actualmente existen múltiples estudios y definiciones de Personalidad, elaboradas por autores expertos en el tema, a continuación algunos de ellos plasman sus conceptos en las "Teorías de Personalidad."

1.2. Teorías de Personalidad

Teoría: Proviene de la palabra griega *THEORIA* que se refiere al acto de ver, contemplar o pensar respecto a algo. "Una teoría es una serie de conceptos abstractos que se hacen respecto a un grupo de hechos o eventos con el fin de explicarlos. Una teoría de la personalidad, por consiguiente, es un sistema organizado de creencias que ayuda a entender la naturaleza humana" (Engler Bárbara, 1996, pág. 4)

En el presente trabajo se comienza con una teoría de personalidad elaborada con tipologías de mexicanos. Con la finalidad de ubicarnos antes que todo en la población nacional, que es en la que se realiza este estudio.

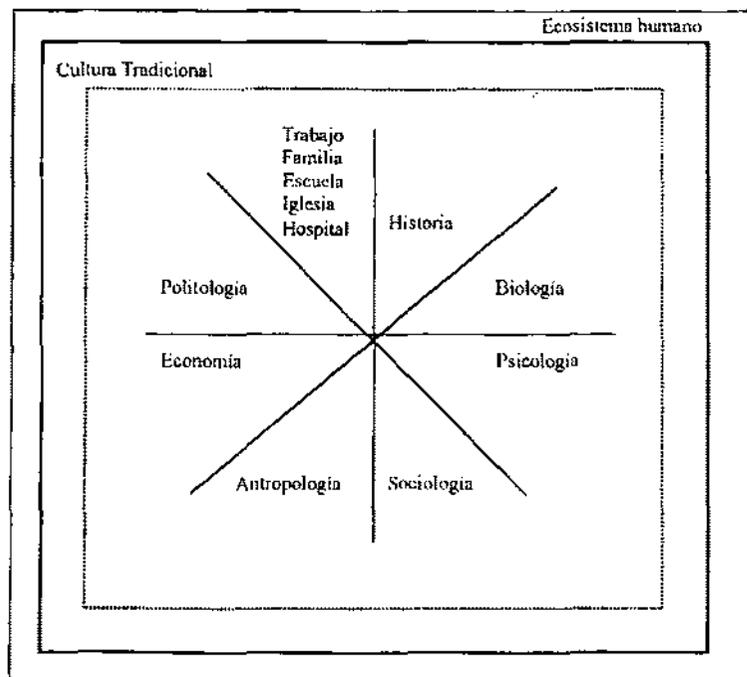
1.2.1. Teorías Culturales de Personalidad

Díaz Guerrero R, en 1979, considera un enfoque interdisciplinario en el cual el individuo se explica en base al conocimiento en detalle del ecosistema humano, en el que nace y se desarrolla.

A continuación se presenta un cuadro donde se citan los factores que intervienen en la formación de la personalidad, considerando el ecosistema humano con un enfoque multidisciplinario y desde el punto de vista de la Psicología Social.

Cuadro N°. 1 "Ecosistema Humano"

Enfoque Multidisciplinario



(Díaz Guerrero 1986 en Cueli, Aguilar, Martí, Lartigue, Michaca, 1995).

La Etnopsicología es la ciencia que estudia el comportamiento de los organismos en estrecha relación con su ecosistema.

Un aspecto determinante en el Ecosistema Humano es la Cultura Humana, específicamente para cada país la Cultura Tradicional es la médula del ecosistema de los individuos. Esta se expresa y se mide a través de afirmaciones llamadas premisas historicosocioculturales (Díaz Guerrero 1967 a 1986).

Una función básica de la cultura natal es determinar el grado de normalidad o anormalidad que alcance la personalidad de la gente que en ella se desarrolla.

Díaz Guerrero (1972) a través de la Etnopsicología investiga "trece dimensiones socioculturales de personalidad del mexicano".

Cuadro N°. 2 "Dimensiones Socioculturales".

Premisas Historicosocioculturales Descriptivas (Se adapta a las demandas del ecosistema)	}	Machismo Obediencia afiliativa Virginidad Abnegación Temor a la autoridad Estatus familiar Respeto sobre amor Honor familiar Rigidez cultural
Premisas Historicosocioculturales. De estilo de confrontación (intenta modificar el ecosistema)	}	Autoafirmación vs. Obediencia afiliativa Control interno vs. Control externo Cautela vs. Audacia Interdependencia vs. Autonomía

El resultado de estas trece dimensiones es el Cuestionario de la Filosofía de la Vida (1973, 1976 y 1984) a través del cuál Díaz Guerrero investiga los tipos de personalidad de los mexicanos.

A continuación se mencionan los ocho tipos y se describen sólo los más frecuentes en la cultura mexicana.

- Rebelde afirmativo: Rebelde, agresivo, dominante, impulsivo, manifiestan ansiedad (más que los otros). Su capacidad intelectual es mayor y gustan de leer, a menudo se encuentra más frecuente en clase media y alta. De este tipo son muchos maestros de nivel medio y superior, y políticos. Los tipos extremos se convierten en políticos de izquierda, anarquistas, guerrilleros ó hasta delincuentes.
- Obediente pasivo afiliativo: Es el tipo más frecuente en México. Son cariñosos, complacientes, pasivos, dependientes, es mejor saber obedecer que mandar.
- Control interno activo, el íntegro: Puede ser obediente, afectuoso y complaciente ó

rebelde si la situación lo requiere. Son poco agresivos e impulsivos, ordenados, metódicos, reflexivos, en general son inteligentes. Es gente optimista confiada en la capacidad humana. Las metas se alcanzan mediante el estudio y el trabajo. Existen en cualquier clase social y pueden ser hombres ó mujeres indistintamente.

- **Control Externo pasivo o corrupto:** Se desarrolla dentro del machismo en un ambiente violento y corrupto, es lo contrario del interno activo. Es pesimista, fatalista, siempre dispuesto a venderse al mejor postor.

Los otros cuatro tipos son: Cauteloso, Audaz, Interdependiente y Autónomo y no se presentan muy frecuentemente; De hecho ni Cuelli ni el mismo Díaz Guerrero dan una amplia explicación acerca de los mismos.

1.2.2. Enfoque psicoanalítico.

Sigmund Freud en 1923, declara la Estructura Triple de la Personalidad y dice que la naturaleza de nuestros deseos y anhelos reprimidos es sexual.

Hay una fuerza interna que nos da energía llamada libido, y tres instancias que forman la personalidad: el Ello, el Yo y el Super yo.

El Ello es la función más antigua y original. Es la herencia genética que incluye reflejos, instintos e impulsos que nos dirigen o motivan. Opera de acuerdo con el principio del placer y usa procesos primarios. El Yo cumple la función de satisfacer de manera realista los deseos del Ello, sigue el principio de la realidad y opera en base a procesos secundarios. El Super yo está formado por una conciencia e ideal del Yo, busca la perfección. (Freud en Engler, B. 1996).

La personalidad para Freud (1905), tiene su base en los primeros años de vida (de 0 a 12 años aproximadamente), y atraviesa por cinco estadios: Etapas Psicosexuales y estas son: Etapa Oral, Anal, Fálica, Período de Latencia y Etapa Genital. Este autor propone que el niño a lo largo de sus primeros cinco años de vida, pasa por una serie de etapas

dinámicamente diferentes, a la que le sigue un lapso de 5 o 6 años en el cual la libido se queda relativamente estable hasta la adolescencia. Al llegar a adultos la libido se estabiliza (Hall C. y Lindzey G., 1975). Los efectos de la no resolución en cualquiera de estas etapas se observan en varios rasgos y trastornos en la edad adulta.

1.2.3. Enfoque Neopsicoanalítico (Carl Jung 1933, Karen Horney 1945).

Los teóricos que forman parte de este enfoque, retoman algunos conceptos freudianos del psicoanálisis que amplían, profundizan o contradicen según su ideología. Pero finalmente dan su particular punto de vista y desarrollan sus propias teorías que son autosuficientes. A continuación se revisan algunos autores que son representativos de esta corriente.

1.2.3.1. Carl Jung: en 1933, determina Psique ó Personalidad total, para referirse a todos los procesos psicológicos, incluyendo concientes e inconcientes (deseos, pensamientos, sentimientos etc.)

Este autor concibe la estructura de la Personalidad como una red compleja de sistemas interactuantes que buscan la armonía final: los primarios son el Yo, el Inconsciente Personal con sus complejos y el Inconsciente Colectivo y sus arquetipos. Describe dos actitudes primarias para la realidad (Introversión-extroversión) y cuatro funciones básicas (sensación, pensamiento, sentimiento e intuición).

Combinando las 2 actitudes y las cuatro funciones se forman 8 tipos psicológicos

1) Tipos extrovertidos

Pensamiento: Estos individuos siguen reglas, reprimen sentimientos y tratan de ser objetivos.

Sentimiento: es gente sociable, buscan la armonía con los demás, respetan tradición y autoridad. Son de pensamiento reprimido y pueden ser muy emocionales.

Sensación: Se busca el placer y les gustan las experiencias sensoriales nuevas. Son realistas y hacen caso omiso de la intuición.

Intuición: Son personas creativas y buscan ideas nuevas toman decisiones basadas en su intuición. Tienden a reprimir las sensaciones.

2) Tipos introvertidos:

Pensamiento: Estas personas manifiestan una gran necesidad de privacidad. Reprimen sentimientos y tienen dificultad para relacionarse socialmente. Son teóricos, intelectuales y poco prácticos.

Sentimiento: Este grupo es hipersensible, pensativo y callado. Son indiferentes con los demás, pueden parecer misteriosos. El pensamiento está reprimido.

Sensación: Es gente pasiva, calmada con tendencias artísticas. Están interesados en eventos sensoriales objetivos y reprimen la intuición.

Intuición: Es el tipo introvertido intuitivo. La sensación está reprimida. (Jung 1933 en Engler B. 1996).

Hay que tener presente que cada uno tiene sus defectos y cualidades y ninguno es mejor que otro.

Para Jung (Engler, 1996) el Yo es la parte consciente de una persona que selecciona el material que va a la conciencia. Es la forma en que un individuo se percibe conscientemente a sí mismo.

El Inconciente personal son experiencias de la historia única de la persona que han sido reprimidas y se organizan en complejos.

Un Complejo es un conjunto ordenado de pensamientos, sentimientos y recuerdos respecto a un concepto particular (1934)

El Inconciente colectivo es compartido, se propaga a través de las personas. Son potencialidades que todos tenemos en común por ser humanos, (la alegría, el enojo, etc.)

Arquetipos: Están dentro del inconciente colectivo y son pensamientos predispuestos que tienen un significado universal (Jung 1936), pueden introducirse en la

conciencia a través de mitos, sueños, arte, rituales y síntomas. Algunos más conocidos persona, sombra, anima y animus, dios, diablo, figura materna, figura paterna, el nacimiento, muerte, el fin del mundo, conceptos como héroe y villano, a continuación se explican algunos de éstos.

Persona: Rol social que se asume en la comunidad

Sombra: pensamientos, sentimientos, conductas instintivas, insociables (un equivalente al Ello).

Anima: parte femenina en la personalidad masculina

Animus: parte masculina en la personalidad femenina.

Yo o sí mismo: Arquetipo central. Lucha por la unidad de todos los componentes de la personalidad. Organiza los arquetipos y la energía de la personalidad. Esta entre el consciente e inconsciente. En la mayoría de los casos el individuo alcanza la estabilidad en la etapa madura, después de haber dejado la adolescencia y edad adulta. (Bischof, 1990).

Jung (1916-1939), considera que la autorrealización es el desarrollo del potencial humano al máximo, hasta alcanzar un Yo o sí mismo. Este proceso implica la individuación, la psique individual logra su desarrollo más completo y la trascendencia "integración de los sistemas del yo hacia el objetivo de la integridad y la identidad con toda la humanidad" (Op. cit. Engler Barbara, 1996 pág. 88)

1.2.3.2. Karen Homey. (1945). Enfatiza los factores sociales y culturales minimizando los biológicos.

Los problemas que ocurren en las relaciones interpersonales producen neurosis.

Para esta autora el elemento clave dentro de la dinámica de la personalidad es la "ansiedad básica", (1945), que tiene su origen en los primeros años de vida. Esta ansiedad es provocada por los sentimientos de aislamiento, miedo, hostilidad, etc. Generalmente los elementos que amenazan la seguridad del niño en relación con sus padres produce este tipo de ansiedad. El infante busca patrones de conducta como agresividad, hostilidad, sumisión, etc.; hasta una imagen de sí mismo idealizada e irreal para sentirse seguro. Es factible que cualquiera de estos recursos se convierta en un mecanismo mas o menos

estable de personalidad (Hall 1975).

Horney en 1942, enumera las diez necesidades neuróticas (cuadro N° 3), que surgen como resultado a la solución de las relaciones humanas perturbadas, y en 1945 propone tres técnicas de ajuste: acercarse hacia la gente (necesidad de amor), alejarse de la gente (necesidad de independencia) y oponerse el impulso en contra de la gente (necesidad de poder). Cada una de estas en un estilo básico de la persona ante los demás y sí mismo.

Cuadro N° 3 "Necesidades Neuróticas"

NECESIDAD NEURÓTICA	RASGO SOBRESALIENTE	TENDENCIA DEL MOVIMIENTO EN RELACIÓN CON LAS PERSONAS
1. Afecto y aprobación	Se vive para complacer y ganar el afecto de los demás	Acercarse
2. Socio-dominante en la vida	Ceder ante el compañero fuerte que proteja, a cambio de un amor total.	Acercarse
3. Límites vitales rigurosamente definidos	Ser ultrarreaccionario, conservador; mantener el statu quo; retirarse al fondo.	Alejarse
4. Poder	Glorificar el poder y la fuerza a pesar de ser débil.	Oponerse
5. Explotar a los demás	Ganar en los juegos, dominar siempre.	Oponerse
6.- Prestigio	Aparecer en los periódicos, ser famoso.	Oponerse
7.- Admiración personal	Que los demás vean en uno la imagen ideal.	Oponerse
8.- Ambición de medro personal	Tener el deseo avasallador de ser rico, famoso, importante, sin reparar en lo que cueste al yo o a los otros.	Oponerse
9.- Autosuficiencia e independencia	Hacer lo imposible por no deberle nada a nadie	Alejarse
10.- Perfección e inexpugnabilidad	Procurar no tener falla alguna por ser hipersensible a la crítica, no se deja vencer o persuadir.	Alejarse

(Op. cit. Horney en Bischof 1990, pág. 246).

El individuo normal puede resolver sus conflictos integrando las tres orientaciones y el individuo neurótico solo utiliza una y reprime las otras dos, busca soluciones irracionales y artificiales a causa de su gran ansiedad básica.

Como conclusión la persona más expuesta al neurotismo es la que ha sentido intensamente los problemas determinados por la cultura y en especial en su época infantil, pero hay que considerar que toda la conflictiva humana puede evitarse cuando el niño se desarrolle en un hogar en donde hay seguridad, confianza, amor, respeto, tolerancia y calidez. (Homey en Hall, 1975).

1.2.3.3 Erich Fromm en 1955, Reconoce la importancia de las fuerzas sociales y económicas en la formación de la personalidad. Plantea cinco necesidades básicas. Relación, Trascendencia, Arraigo, Sentido de Identidad y Estructura que oriente y vincule. La sociedad debe de ser creada para satisfacer estas necesidades. Identifica tipos de carácter en la sociedad occidental: Receptivo, Explotador, Acumulativo y Orientaciones Necrófilas, Mercantilistas y Productivas. También describe tres clases básicas de relación: simbiótica, retraimiento-destruccion y amor. El individuo debe de querer a sí mismo para querer a los demás, superando el narcisismo y la autocomplacencia (egoísmo).

Se denomina al enfoque de Fromm como un análisis social humanístico. Realiza una síntesis de conceptos de Freud y Marx. (Engler B. 1996).

1.2.4 Teóricos más recientes, que enfatizan al yo (Anna Freud 1946, Erik Erikson 1974)

Se les denomina psicólogos del Yo. Enfatizan el papel del Yo dándole un mayor grado de autonomía.

1.2.4.1 Anna Freud en 1946, extiende el estudio del psicoanálisis hacia el área infantil, (de cuatro años en adelante), sus aportaciones se ilustran en tres apartados.

1) Intervenir con el tratamiento psicoanalítico infantil antes de la adolescencia, porque el Super yo todavía está en proceso de formación, el niño aún está en época de cambio entre captar órdenes, valores de sus padres y atender mandatos del Super yo, el cual no está muy distante del Yo o de fuentes externas (compañeros, maestros, etc.).

2) En las neurosis infantiles el psicoanalista debe tratar con el niño, sus progenitores y maestros, con la finalidad de manipular el medio y cambiar las relaciones de la personalidad del niño con el Ello, Yo y Super yo.

3) Utilizar el psicoanálisis en el desarrollo normal del niño. Al conscientizar a los padres del daño provocado en el infante en años críticos de su desarrollo, informar en la situación en la que están sus necesidades, impulsos, deseos y dependencia emocionales.

El tipo de ayuda psicoanalítica abarca las siguientes áreas:

- a) La ilustración sexual del niño.
- b) El reconocimiento del rol de conflicto, conciencia y ansiedad en el desarrollo del niño, el cual se obtiene al limitar la autoridad de los padres sobre el niño.
- c) Libertad para la expresión de la agresión del niño.
- d) Reconocimiento de la importancia de la relación madre-hijo.
- e) La comprensión del rol de la madre como auxiliar del Yo para el desarrollo del niño. (Op. cit. Freud A. en Cueli y Cols, 1995, pág. 131).

El análisis de las defensas del Yo, permite comprender la historia de la vida y el desarrollo instintivo del niño. Es obvio que la terapia de Anna Freud, enfatiza actitudes protectoras, apoyadoras y educativas.

En 1965 esta autora utiliza el término de "línea de desarrollo" para distinguir una sucesión de interacciones entre el Ello, y el Yo en donde el niño aminora su dependencia de controles externos y eleva el dominio del Yo de sí mismo y de su contexto.

Propone seis líneas de desarrollo para enfatizar la capacidad del Yo.

- 1) De ser dependiente, a la confianza emocional en sí mismo.
- 2) Dejar el amamantamiento para adquirir la alimentación racional.
- 3) Del incontrol al control de esfínteres.
- 4) Adquiere responsabilidad de sus movimientos corporales.
- 5) De jugar a trabajar.
- 6) Del egocentrismo al compañerismo (Engler, 1996).

1.2.4.2. Erik Erikson en 1974, aumentó el entendimiento del Yo, al definirlo como un solucionador de problemas creativos que es resultado del contexto genético, cultural e histórico de cada persona. Explora el impacto que tienen cultura, sociedad e historia en el desarrollo de la personalidad.

En 1963 establece las etapas psicosociales del desarrollo de la personalidad y las cualidades fundamentales (o fuerza del Yo), que se alcanzan cuando la etapa es cumplida satisfactoriamente.

Cuadro N°. 4 "Etapas Psicosociales de Erikson"

Éxito	Fracaso
Primera etapa, infancia temprana (desde nacimiento hasta un año)	
CONFIANZA	DESCONFIANZA
VS	
Es el resultado de la confianza y satisfacción de necesidades; reconocimiento mutuo.	El abuso constante, abandono, falta de amor, destete prematuro o violento; aislamiento autista.
ESPERANZA: Se tiene la firme creencia de realizar los deseos a pesar de los obstáculos que tiene el principio de la existencia.	

Segunda etapa, infancia temprana

(desde uno hasta tres años)

AUTONOMIA

VS

VERGÜENZA Y DUDA

El niño ve al Yo como una persona con derecho propio, alguien que es separado de los padres, pero aún dependiente.

Tiene dudas del Yo, se siente inadecuado, y limita las actividades fundamentales del aprendizaje: hablar, caminar; desea ocultar sus deficiencias.

VOLUNTAD: Crecimiento natural de la autonomía, es la determinación de ejercer la libertad de elección y dominio de sí mismo.

Tercera etapa, niñez temprana

(desde cuatro hasta cinco años)

INICIATIVA

VS

CULPA

Imaginación vivaz; prueba vigorosamente la realidad; imita a los adultos; prevé roles.

Carece de espontaneidad; celos infantiles; complejo de castración; desconfiado; evasivo; inhibe papeles.

PROPOSITO: Situar y perseguir las metas de valores, sin que tenga trascendencia el fracaso de fantasías infantiles, culpas, miedos o castigos.

Cuarta etapa, niñez media
(desde los seis hasta los once años)

INDUSTRIA

Tiene sentido del deber y del logro; desarrolla capacidades intelectuales y sociales; intenta tareas verdaderas; sitúa la fantasía y el juego en mejor perspectiva; aprende a manejar herramientas; se identifica con la tarea

VS

INFERIORIDAD

Hábitos de trabajo deficientes; evita competencias fuertes; se siente condenado a la mediocridad; conserva la serenidad ante las tormentas de la pubertad; puede conformarse a una conducta esclavizada.

COMPETENCIA: Libre práctica de destreza e inteligencia para llevar a cabo las tareas, sin importar la inferioridad infantil.

Quinta etapa, pubertad y adolescencia
(desde doce a veinte años)

IDENTIDAD DEL YO

Perspectiva temporal; seguro de sí; ensaya roles; busca aprender; polarización sexual; sigue al líder; se comprometen ideológicamente.

VS

CONFUSION DEL ROL

Confusión del tiempo; consciente de sí; se fija en ciertos roles; se paraliza ante un trabajo; confusión bisexual; confusión ante la autoridad; confusión ante los valores.

FIDELIDAD: Mantener la lealtad libremente ofrecida a pesar de las contradicciones del sistema de valores. El adolescente aprende a ser fiel ideológicamente.

Sexta etapa, juventud
(de dieciocho a veinticuatro años)

INTIMIDAD

VS

AISLAMIENTO

Capacidad de entregar el Yo a otros; le es posible la verdadera genitabilidad; amar y trabajar; mutualidad de orgasmo genital.

Evita la intimidad; tiene problemas de carácter conducta promiscua; repudia, aísla, destruye fuerzas supuestamente peligrosas.

AMOR: Es la transformación del amor recibido en la infancia y empezar a cuidar de otros. El amor representa una devoción mutua que es capaz de superar la rivalidad en cualquier relación entre los sexos.

Séptima etapa, madurez
(de veinticinco a sesenta años)

FECUNDIDAD

VS

ESTANCAMIENTO

Productivo y creador para el Yo y para otros; orgullo y placer en la paternidad; enriquece la vida; establece y guía a la nueva generación.

Egocéntrico; no productivo; invalidez prematura; excesivo amor a si mismo; empobrecimiento personal; auto-indulgencia.

CUIDADO: Hacer algo por alguien, cumplir con las funciones padre e hijo.

Octava etapa, edad adulta última

(de los sesenta y cinco años hasta la muerte)

INTEGRIDAD

VS

DESESPERACION

Aprecia la continuidad del pasado, presente y futuro; acepta el ciclo vital y el estilo de vida; ha aprendido a cooperar con las cosas inevitables de la vida; "se siente completo, indiviso o sin fragmentar".

El tiempo es demasiado corto; no haya sentido a la existencia humana; ha perdido la fe en sí y en otros; desea una nueva oportunidad de vivir, con más ventajas; no comprende el orden del mundo o el sentido espiritual; "teme a la muerte".

SABIDURIA: Da a la vida del individuo un cierre satisfactorio. Es la capacidad de reflexionar acerca de la vida propia mirando el pasado y enfrentando la muerte (Erikson en Bischof, 1990).

1.2.4.3 Teóricos de las relaciones con los objetos

Dentro de esta teoría se encuentran:

Mahler Margaret (1975), Kohut Heinz (1971 1977), Kernber Otto (1975), y Chodorow Nancy (1978)

En general analizaron la forma en que la gente desarrolló patrones de vida a partir de sus primeras relaciones con otros individuos que le son significativos, por ejemplo la madre. Buscan entender la interacción entre la dinámica intrapsíquica y las relaciones interpersonales (Engler Barbara, 1996).

1.2.5 Teorías de la conducta y aprendizaje

Son teóricos que consideran que los factores externos: experiencia y aprendizaje funcionan como fuerzas primarias que moldean la conducta humana. Sus opiniones acerca de la personalidad surgen de procedimientos experimentales y de laboratorio (no de investigaciones clínicas). Estos principios se han aplicado en educación, psicoterapia, industria y prisiones.

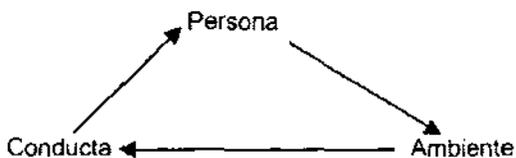
1.2.5.1. John Dollard y Neal Miller en 1950. La estructura de la personalidad está basada en hábitos que se aprenden y desaprenden. Las fuerzas motivadoras de la Personalidad son impulsos, reforzadores primarios y secundarios.

1.2.5.2 B.F. Skinner en 1938, postula que Personalidad y Estructura interna son conceptos superfluos. En su lugar describe las variables y fuerzas ambientales que moldean y refuerzan positiva o negativamente la conducta humana, a través del condicionamiento operante, que puede ser continuo, de intervalo y de razón (1969). Para eliminar conductas indeseables el ambiente tiene que ser reestructurado.

Es importante mencionar que para la corriente conductista, se utilizaron especies animales para experimentación.

1.2.5.3 Albert Bandura (1978) La conducta humana es resultado de un determinismo recíproco que tiene que ver con factores conductuales, cognitivos y ambientales, que operan como determinantes entrelazados, entre sí.

Cuadro N°. 5 "Diagrama de Determinismo recíproco".



(Bandura en Engler B; 1996)

En la teoría del Aprendizaje, el Yo es un conjunto de estructuras cognoscitivas y procesos, por medio de los cuales el individuo se relaciona con su ambiente y moldea su conducta.

Bandura en 1977 declara que la mayoría de la conducta humana es aprendida a través del proceso de aprendizaje por observación, siguiendo un modelo. Participan tres factores para el moldeamiento: Las características del modelo, los atributos del observador, y las consecuencias recompensantes asociadas con la conducta.

Existen cuatro procesos que intervienen en el aprendizaje por observación: atención, retención, reproducción motora y motivación. El aprendizaje por observación no es simple imitación, es un proceso de juicio activo y constructivo.

1.2.5.4 Julian Rotter en 1966, desarrolla la escala I-E con la finalidad de medir el control de reforzamiento interno en contraposición con el externo. Fusiona dos tendencias en la investigación de la personalidad: La teoría del aprendizaje y la teoría cognoscitiva. Plantea en 1975 cuatro conceptos básicos: conducta potencial, la expectativa, el valor del reforzamiento y la situación psicológica. Cuando estas variables son medidas permiten predecir la conducta humana.

En general estos autores han buscado el perfeccionamiento del conductismo.

1.2.6 Teorías Disposicionales

Plantean a la personalidad como algo muy complejo que tiene necesidad de un enfoque interdisciplinario para su estudio.

1.2.6.1 Gordon Allport en 1937, define: "Personalidad: Es la organización dinámica dentro del individuo de aquellos sistemas psicofísicos que determinan su conducta y pensamiento característicos" (Op. cit Engler B., 1996 pág. 290).

Cada individuo cuenta con rasgos comunes que son constructos hipotéticos que permiten hacer comparaciones y disposiciones personales, las cuales marcan la individualidad de cada persona. Los rasgos trabajan como principios unificadores de estímulos y respuestas.

Para Allport (1937) el rasgo es el componente fundamental de la personalidad y distingue tres tipos:

Los rasgos cardinales: Son características singulares y dominantes de la persona, organizan la mayor parte de la conducta. Un solo rasgo distingue al individuo. p.e. al referirse a alguien llamándole mártir significa que su vida gira en torno al sacrificio.

Los rasgos comunes: Son características que se pueden encontrar en otros individuos, se necesitan de varios rasgos para poder describir al sujeto, porque no son tan predominantes como los rasgos cardinales. A través de este tipo de rasgos se identifica la estructura de la personalidad.

Los rasgos secundarios: También los llaman actitudes. Son disposiciones menos específicas que los rasgos anteriores, se pueden modificar fácilmente y dicen muy poco acerca de la personalidad del individuo.

Ocasionalmente los rasgos están organizados dentro de procesos ordenados que se denominan el "Yo" o "Propium" que quiere decir "lo que es inherente en un sentido particular o único" (Op. cit. Allport en Geiwitz P.J., 1977, pág. 22).

En 1961 Allport describe 7 funciones propias del Yo:

- 1) Yo corporal: el sentido que se tiene del propio cuerpo y las sensaciones que son consideradas "mías."
- 2) La autoidentidad: es el sentido de la propia continuidad a lo largo del tiempo.
- 3) La autoestimación: querer realizar las actividades por el mismo y ganar reputación.
- 4) La autoextensión: hacer las cosas "mías" aunque estén fuera de mi cuerpo.

- 5) La autoimagen: la manera como los demás me ven.
- 6) La autoconciencia racional: capacidad racional para la resolución de problemas.
- 7) Los esfuerzos del propium: objetivos profesionales.

Los tres primeros puntos se empiezan a desarrollar en los tres primeros años de vida y evolucionan continuamente hasta la muerte. El cuarto y quinto se forman entre los cuatro y seis años. La autoconciencia racional, el sexto, se desarrolla entre los seis y los doce años y el último es dependiente de los otros aspectos, y aparece generalmente en la adolescencia.

1.2.6.2 Murray Henry A. en 1938, utiliza el concepto de personología y se refiere al estudio interdisciplinario único del individuo, el cual emplea un conjunto amplio de métodos clínicos, psicoanalíticos y experimentales. Denomina las necesidades básicas.

Cuadro N°. 6 "Necesidades propuestas por Murray".

Dominación	Controlar el propio ambiente humano
Deferencia	Admirar y apoyar a otro superior
Autonomía	Resistir la influencia o coacción
Agresión	Vencer la oposición por la fuerza
Degradación	Someterse en forma pasiva a una fuerza externa
Logro	Realizar algo difícil
Sexo	Formar y favorecer una relación erótica
Sensibilidad	Buscar y disfrutar placeres sensuales
Exhibición	Causar una impresión
Juego	Relajarse, divertirse, buscar recreación y entretenimiento
Afiliación	Formar amistades y asociaciones
Rechazo	Despreciar, ignorar o excluir a otro
Ayuda	Buscar ayuda, protección o simpatía
Cuidado	Cuidar, ayudar o proteger a otro desamparado
Evitación de	
Sentirse inferior	Evitar la humillación
Defensa	Defenderse contra el asalto, la crítica y la culpa
Oposición	Dominar o arreglar un fracaso luchando de nuevo
Evitación de daño	Evitar el dolor, la lesión física, la enfermedad y la muerte
Orden	Organizar las cosas
Entendimiento	La tendencia a preguntar o a responder cuestiones generales

(Op. cit. Murray 1938, en Engler Barbara, 1996, pág. 283)

Murray crea la prueba de apercepción temática (T.A.T.) que es una herramienta proyectiva y está constituida por 30 dibujos ambiguos.

1.2.7. Teorías de Rasgos y Temperamento.

Los científicos en esta corriente buscan la importancia de los factores genéticos y ambientales en el moldeamiento de la personalidad. Ciertos rasgos de la conducta humana está limitados por la genética individual.

1.2.7.1 Raymond Catell en 1950, define Personalidad: Es lo que permite una predicción de lo que una persona hará en una situación determinada.

Su idea general puede ser considerada en una fórmula: $R=f(P, E)$ la cual nos dice: Una respuesta (R) es una función (f) de la persona (P) y los estímulos (E). En donde la persona es un ente poco conocido que necesita mayor investigación.

La exploración de Rasgos nos auxilia en la comprensión de la estructura y función de la personalidad.

Rasgo: Son las dimensiones continuas que tienen los individuos en diferentes grados.

Distingue Rasgos Superficiales como respuestas conductuales manifiestas que trabajan juntas, y Rasgos Fuente: variables subyacentes, las cuales pueden tener su origen en la herencia o en las influencias del ambiente.

Para la identificación de Rasgos, "Catell utiliza el Análisis Factorial. Procedimiento correlativo que interrelaciona muchos elementos recíprocos a la vez e identifica dimensiones comunes que subyacen a éstos." (Op. cit Engler, pág. 321) Identifica dieciséis rasgos de temperamento y capacidad básicos.

1.2.7.2 Hans J. Eysenck : Identifica cuatro dimensiones de la personalidad: Neurotismo (1951), introversión/extroversión, psicotismo (1956) e inteligencia (1977).

1. Neurotismo: Proviene de la excitación del sistema autónomo.

"Factor de la estabilidad afectiva y emocional, elemento central de la personalidad. Es un factor unipolar que constituye una dimensión continua sobre la cual pueden situarse los individuos en extremo, (el tipo de persona muy estable que tiene una gran madurez, que está bien adaptado), en el otro las personas muy neuróticas, inestables e inadaptadas, pasando por la media, la normalidad." (Op. cit. Clapier Valladon, S. 1987, pág. 65)

2 a) Introversión: Basado en el sistema nervioso central. La persistencia de una emoción es elevada, poca sensibilidad, se autocensuran, gustan de tareas que requieran concentración, ante nuevas situaciones requieren más información, son cautelosos. Los síntomas que presentan son ansiedad, obsesión y depresión entre otros. Se relaciona con el tipo melancólico y flemático.

A continuación se hace un paréntesis para aclarar esta última tipología.

Eysenck (1956) retoma a la psicología tradicional enfocándose en la tipología de Hipócrates, quien considera que el organismo tiene cuatro líquidos: sangre, bilis negra, bilis amarilla y flema; el exceso de estos líquidos determina diferentes temperamentos.

a) Temperamento Sanguíneo: Demasiada alegría, con energía.

b) Temperamento Melancólico o Deprimido (bilis negra): con poca energía y tristes.

c) Temperamento Colérico: Son enérgicos y parece que siempre están molestos, se exaltan fácilmente. (bilis amarilla).

d) Temperamento Apático o Flemático: No demuestra interés en algo específico, no manifiesta mucha energía, muy tranquilo (Baron, Byrne, Kantowitz, 1985).

2 b) Extroversión: El sistema nervioso central es el que actúa en esta dimensión. Las emociones son pasajeras y débiles, son seres sociables, que necesitan de acción, buscan estímulos. El extrovertido está vinculado con los tipos Colérico y Sanguíneo de Hipócrates (Bischof, 1990).

3. Psicotismo: Está relacionado con el equilibrio sexual, andrógono, estrógeno y la función de las glándulas endocrinas (Clapier Valladon, 1987). No tienen capacidad de adaptarse rápidamente a cambios ambientales, son lentos en tareas intelectuales, perceptuales y motoras no hablan mucho, ni manifiestan mucho movimiento (en Bischof, 1990).

4. Inteligencia: Está determinada, en mayor parte por la genética más que por el entorno que rodea al individuo (Clapier Valladon, 1987).

En 1970 Eysenck define Personalidad como "una organización más o menos estable o perdurable del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona. lo cuál determina su adaptación única al ambiente" (Op. cit. Engler, 1996, pág. 303)

1.2.8 Los Cinco Grandes rasgos de la Personalidad

Goldberg, 1990, Digman e Inouye, 1986, McCrae y Costa 1978 y John 1990. realizaron investigaciones, revisiones y recopilaciones para declarar cinco rasgos de personalidad fundamentales.

Cuadro N°. 7 "Los cinco grandes rasgos de Personalidad"

FACTOR	DESCRIPCION DE LOS RASGOS
Neuroticismo	ansioso vs. calmado inseguro vs. seguro tenso vs. contento lástima de sí mismo vs. contento
Extroversión	sociable vs. retraído amante de la diversión vs. sobrio afectivo vs. reservado
Apertura	amistoso vs. distante original vs. convencional imaginario vs. prosaico intereses amplios vs. intereses estrechos curioso vs. indiferente
Agradabilidad	amable vs. irritable bondadoso vs. despiadado indulgente vs. vengativo cortés vs. grosero
Escrupulosidad	escrupulosidad vs. negligencia bien organizado vs. desorganizado confiable vs. poco seguro cuidadoso vs. descuidado

Op. cit, Engler B. 1996, pág. 315)

Costa y McCrae en 1992 desarrollan un instrumento para evaluar estos Cinco Factores explicados en el cuadro No. 7 y es el inventario de Personalidad Neuroticismo Extroversión Apertura, Revisado; NEO-PI-R. Una de las principales funciones es detectar trastornos en la personalidad.

1.2.9 Teorías Humanistas y Existenciales

Estas teorías consideran al individuo como un ser activo, creativo y capaz de experimentar y responder en forma subjetiva a las perspectivas, relaciones y encuentros actuales.

El punto de vista humanista es positivo y optimista, le da gran importancia a la tendencia de la personalidad humana por madurar y autorrealizarse. Parten de los aspectos positivos de la personalidad.

1.2.9.1. Carl Rogers en la década de 1950, plantea una dinámica de personalidad, y utiliza el concepto:

Campo fenoménico para referirse a la suma total de experiencias que ha tenido un organismo, el organismo es el individuo como un proceso y el Yo es el concepto de quienes somos. La autorrealización es la dinámica dentro de la que el organismo se dirige a la realización, satisfacción y aumento de sus potencialidades. Las emociones acompañan y facilitan el proceso de autorealización. Las emociones experimentadas a plenitud facilitan la maduración y la represión es innecesaria. De acuerdo con Rogers, una persona de funcionamiento completo se caracteriza por la apertura a la experiencia, vida existencial, confianza orgánicista, libertad de experiencia y creatividad (Op. cit Engler, B. pág. 348).

1.2.9.2. Rollo May en los años 50's sugiere una descripción filosófica de la naturaleza humana. Trabaja en base al Existencialismo filosófico y lo fusiona con la tradición psicoanalítica.

Descubre 4 etapas de la conciencia del Yo: Inocencia, rebelión, conciencia ordinaria del Yo y conciencia creativa del Yo y asume:

a) Que todos los organismos vivos están concentrados en si mismos y buscan preservar esa actitud, b) pueden dejar su individualismo a un lado para participar con otras personas. c) la enfermedad es un medio de preservar el propio ser. d) los seres humanos pueden participar en un nivel de conciencia de si mismos que les permite trascender el presente y considerar otras alternativas.

El redescubrimiento de la identidad implica hallar de nuevo nuestros propios sentimientos y deseos y luchar contra aquellas cosas que nos impiden sentir y desear. (Op. cit. Engler B, 1996, pág. 400).

1.2.10. Teorías Gestalt

Frederick S. Perls.

En 1926 comienza a plantear la importancia de considerar al organismo humano como un todo, (Fadimany I., Frager R. 1979).

Retoma los conceptos de la corriente Gestalt partiendo de los descubrimientos de Figura-Fondo, hechos por Max Wertheimer, Wolfgang Kohler y Kurt Kaffka, y su influencia ideológica abarca principios existencialistas, fenomenológicos y enfoque holístico.

La palabra Gestalt (patrón, configuración), de origen alemán es una determinada organización de partes que conforma un todo determinado.

Puntos principales para el desarrollo óptimo de la Personalidad

a) En la teoría de Perls "el concepto de organismo como un todo es central, tanto en relación con el funcionamiento intraorgánico como en términos de la participación del

organismo en su medio para crear un campo único de actividad" (Op. cit. Fadiman y Frager, 1979, pág. 174).

Existe una frontera de contacto entre la persona y su medio que determina la relación entre ellos, el contacto en la formación de una Gestalt.

En individuos sanos la frontera es fluida y siempre permite las funciones de contacto o aislamiento (su anulación) del medio. En neuróticos dichas funciones se transforman y el individuo se encuentra en una acumulación de Gestalts inconclusas.

El ritmo de contacto o aislamiento es dirigido por una jerarquía de necesidades, las dominantes aparecen en primer plano, o figuran frente al fondo de personalidad total, la acción afectiva satisface la necesidad dominante. Los neuróticos no saben distinguir sus necesidades dominantes y ocasionan un contacto disfuncional o aislamiento que da como resultado un organismo no unificado.

b) Concentrarse en la experiencia presente, y la autopercepción inmediata de su medio. Los neuróticos tienen su atención y energía en el pasado, debido a sus Gestalts inconclusas.

Perls (1926) define la ansiedad como el vacío que existe entre el pasado y el presente. La incapacidad para tolerar esta tensión se llena de planes para que el futuro sea seguro, esta actitud distrae el presente, creando situaciones incompletas, y limita el desarrollo de la espontaneidad para futuro.

c) Énfasis en el Cómo sobre el Porqué, entender la superación en forma descriptiva y no causal. Si se comprende como se hacen las cosas, es factible entender la acción misma; Cada acción tiene múltiples Porqués que alejan la comprensión de la misma.

Los 3 puntos mencionados anteriormente: el organismo como un todo, la importancia del presente y la comprensión de la acción son la base del autoconocimiento. "Perls considera al individuo sano y maduro como una persona que se sostiene y se regula por sí misma. El cultivo del autoconocimiento debía orientarse hacia el reconocimiento de

esta naturaleza autorreguladora del organismo humano" (Op. cit. Fadiman y Frager, 1979, pág. 181)

Este autor recomienda poner atención continua, segundo a segundo de lo que uno está experimentando, con la finalidad de tener un continuum de conocimiento y estimular el autoconocimiento.

A manera de conclusión se puede decir que el desarrollo psicológico personal es llegar al conocimiento y la autorregulación de la jerarquía de necesidades a través del equilibrio óptimo en sí mismo con el medio.

1.2.11 Teorías Cognoscitivas

1.2.11.1 George Kelly en 1955, considera que la conducta está determinada fundamentalmente por actitudes, expectativas y creencias del individuo y en segundo lugar la influencia del ambiente.

Este autor postula: Los procesos de una persona son dirigidos en forma psicológica por la manera en que anticipa los acontecimientos. Explica su postulado fundamental con once corolarios; interpretación, individualidad, organización, dicotomía, elección, rango, experiencia, modulación, fragmentación, comunalidad y sociabilidad"

Desarrolló la prueba de Test del Repertorio de Constructos de Roles (REP), la cual permite a una persona revelar sus constructos al comparar y contrastar a varios individuos diferentes en su vida.

En el estudio de la personalidad, la inteligencia, es un elemento importante si se considera como un factor más de ésta.

1.2.11.2 Jean Piaget (1972). Para este autor, el conocimiento es un proceso de acción física y/o mental en relación con objetos, imágenes y símbolos que los lentes de percepción del niño han encerrado dentro de un modelo que le es familiar. Los objetos son

descubiertos en el mundo de la experiencia directa, mientras que las imágenes y los símbolos pueden derivarse no sólo del mundo real, sino también de la memoria. Todo el conocimiento está continuamente en curso de desarrollo y pasa de un grado de conocimiento a otro que es más completo y afectivo. (Op. cit.. Cueli, Aguilar, Martí, Lartigue y Michaca, 1995, pág. 412-413).

La finalidad de todas las conductas es brindar al niño adaptación satisfactoria al medio a través de los esquemas, los cuales evolucionan a través de la asimilación y acomodación.

El desarrollo "intelectual" del niño atraviesa por cinco etapas. Maduración (genética), Experiencia física (contacto directo con los objetos), Experiencia logicomatemática, Transmisión social (adquisición del conocimiento de otra persona) y Equilibración (integración de los cuatro factores)

Piaget define el Desarrollo intelectual como un proceso continuo de organización y reorganización de estructuras de tal forma que la estructura nueva integre en sí misma la anterior.

La teoría de Piaget postula etapas continuas del desarrollo cognoscitivo.

Etapas Sensoriomotora de cero a dieciocho meses.

Etapas Preoperativa de dieciocho meses a siete años

Etapas Operaciones Concretas de siete a doce años

Etapas Operaciones Formales de los doce años en adelante

(Cueli y Cols, 1995).

1.2.12 Teóricos cognoscitivo-conductuales:

Este grupo de científicos insatisfechos con el proceso del psicoanálisis, el cual consideran largo e ineficiente, crearon métodos de asesoría breves, que estén centrados en el cliente y van directo al origen del problema. Trabajan en forma directa con elementos del presente inmediato y modifican los pensamientos o valores existentes en él.

1.2.12.1 Albert Ellis 1958, "sugiere que los seres humanos son animales, creadores de signos, símbolos y lenguaje que tienen cuatro procesos fundamentales: Percepción, movimiento, pensamiento y emoción. Todos éstos se hallan interrelacionados de manera necesaria y tienden a asumir un tipo de comunicación consigo mismo en la que las oraciones internalizadas determinan los pensamientos y las emociones". (Op. cit. Engler B. 1996, pág. 454).

Los individuos la mayoría de las veces tienen una fuerte tendencia por realizar conductas disfuncionales y también cuentan con potencial para cambiar y autorrealizarse. La problemática emocional se manifiesta cuando la persona se preocupa en exceso por lo que los demás piensan de ella misma. En 1955 desarrolla la Terapia Racional Emotiva (TRE)

1.2.12.2 Beck Aaron en 1967. Sostiene que la personalidad refleja la organización y estructura cognoscitivas del individuo, las cuáles son influidas desde el punto de vista biológico y social, y se apoya en los siguientes conceptos.

Cogniciones: Conciencia del individuo.

Esquemas: Estructuras cognoscitivas que están formadas por las ciencias centrales fundamentales de un individuo y sus perspectivas acerca de la forma en que opera el mundo.

Distorsiones cognoscitivas: Errores sistemáticos en el razonamiento

Dimensión sociotrópica: Se distingue por la dependencia de las relaciones interpersonales y necesidades de cercanía y atención.

Dimensión autónoma: Se caracteriza por la independencia.

1.2.12.3 Lazarus Arnold (1966). Declara que la personalidad está formada por hábitos que están basados en la genética, el ambiente, la asociación y el condicionamiento (aprendizaje). El individuo cuenta con umbrales físicos diferentes y tiende a favorecer algún factor de la personalidad: Conducta, Afecto, Sensación, Imaginación, Cognición, Relaciones Interpersonales y Fármacos (1976).

Desarrolla un instrumento llamado BASIC-ID que evalúa globalmente a la personalidad.

1.2.13 Teorías Orientales

Como occidentales, pensamos que nuestras teorías y conceptos son únicos y universales, pero al explorar otros campos y culturas descubrimos que existen otras ideologías que pueden parecer un poco extrañas, pero son tan válidas y efectivas como las conocidas.

Existen diversas corrientes de pensamiento oriental: Hinduismo, Budismo, Confucianismo, Taoísmo, Sofismo y muchas más.

El pensamiento que predomina es la preocupación por la situación humana; el sufrimiento y frustraciones. Su mayor énfasis es la importancia de las técnicas para lograr el cambio. La técnica oriental esta dirigida a transformaciones en la conciencia, sentimientos, emociones y la relación del individuo con las demás personas y el mundo.

Para el pensamiento oriental una teoría de personalidad describe al individuo en su conjunto y proporciona una forma directa de observar los datos.

Jacob Needleman (1970), distinguió algunas características del pensamiento oriental con respecto al occidental, dentro de las cuales se encuentran las siguientes:

- **Énfasis en el Yo:** Se considera al verdadero yo como una conciencia interna más profunda que identifica al individuo con el Universo o Cosmos. Es la concepción del Yo y no el rol o la identidad que los demás nos asignan. "Soy único porque mi organismo es inseparable del universo en general. Soy único porque soy yo, no lo que otros dicen o esperan que sea.." (Op. cit. Engler B., 1996, pág. 460).
- **Énfasis en lo práctico,** El aprendizaje se adquiere únicamente a través de la práctica. La verdad no se encuentra en los libros, sólo en el curso de la vida. El método que se utiliza

en las prácticas orientales es presentar la metodología a través de anécdotas, que si son seguidas pueden permitirle al lector hacerlo.

"La práctica de la psicología oriental implica un entrenamiento sistemático del cuerpo y la mente que nos permite percibir la verdad que yace dentro del ser interior. Al seguidor del pensamiento oriental se le introduce a una variedad de técnicas y es enseñado a meditar y a participar en ejercicios físicos y psicológicos". (Op. cit. Engler, pág. 460)

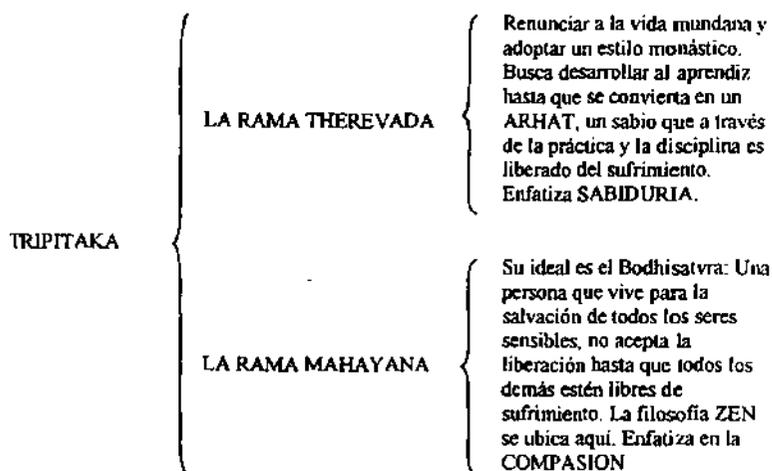
■ Énfasis en el conocimiento a través de la experiencia.

En el pensamiento oriental el Budismo Zen es la ideología más popular en el occidente. Se utiliza como una introducción a las clases de Teoría de Personalidad con ideología oriental.

Este es introducido al occidente por Daisetz Teitaro Suzuki (1870-1966). Alan Watts (1915-1973) lo difundió en Estados Unidos junto con Shunryu Suzuki y Dainin Katagiri en la década de 1960 a 1970, en esta misma década fue difundido en Europa por Taisen Deshimaru.

Siddhartha Gautama (Buda: El despierto 563 a.C. 483 a.C.): Nos lega una filosofía extensa en su obra llamada "Tripitaka" que trata sobre las virtudes claves en el budismo: la sabiduría, la compasión y la liberación del sufrimiento humano. Comprende un total de 85,000 escrituras, aproximadamente, pero en este trabajo sólo se retomarán aquellos conceptos básicos que nos ayuden en nuestra concepción de personalidad.

Cuadro N°. 8 "Estructura del Budismo Zen"



Dentro de la atmósfera filosófica que existía en la India hace dos mil quinientos años, Buda plantea su filosofía acerca de la dinámica de la Humanidad, conocido como "El camino Intermedio". Que se refiere a un estilo de vida que evita los extremos de la satisfacción inmoderada de los deseos propios y la automortificación

Parte de un principio fundamental del todo: La Originación dependiente es una Ley de la causalidad: esto es, porque aquello es., esto no es, porque aquello no es, cuando esto surge, surge aquello; cuando esto cesa, cesa aquello. A pesar de la aparente simplicidad de esta ley, es una verdad trascendental que no deja nada sin tocar y conecta en forma causal todo en el Universo. La originación dependiente no es sólo que A causa a B, sino que A es una condición necesaria para que B ocurra y B es fundamental para que A surja. El resultado de una red infinita de condiciones causales, no especificando ni el principio ni el fin para el nacimiento y la muerte. (Engler 1996). Por ejemplo la humanidad no puede existir por sí misma, ni el universo. Para toda emoción, percepción, pensamiento, son indispensables condiciones causales, sin las cuales estos procesos no pueden existir.

Las tres características de la Existencia son: Anica ó impermanencia: todo está en constante cambio, nada es permanente, Dukkha ó sufrimiento es angustia e insatisfacción provocados por el apego y la aversión, y Anatta o no ser.

La solución de Buda al sufrimiento está expresada en las Cuatro Verdades Nobles.

Primera verdad noble: Describe el problema del sufrimiento, la insatisfacción universal que caracteriza a la existencia humana por la predisposición al dolor.

Segunda verdad noble: Comienza la aplicación de la originación dependiente. Identifica las condiciones causales de los que depende el sufrimiento. Se presenta en dos formas, apego que incluye la avaricia y el amor posesivo y la aversión que implica el enojo, el resentimiento y el odio.

"Tercera verdad noble deriva una solución, debemos cesar el gusto y disgusto autodestructor que la causa, tenemos que detener la recolección y elección que es la enfermedad de la mente" (Seng Tsan en Sheng-Yen 1987). (Op. cit. Engler, pág. 466).

Buda da la respuesta a como hacer esto en la Cuarta verdad noble que se conoce como Senda Octuple.

1) Entendimiento Correcto de las cuatro verdades nobles.

2) Pensamiento Correcto, mantener pensamientos de desprendimiento, compasión y no daño.

3) Hablar correcto, no mentir, ni calumniar, solo expresarse en forma constructiva o permanente en silencio noble

4) Acción Correcta, actuar positivamente sin causar sufrimiento.

5) Vida Correcta, vivir sin explotar.

6) Esfuerzo Correcto, Desarrollar buenos pensamientos y, no estimular malos pensamientos que puedan convertirse en acciones.

7) Atención Correcta, cuidar las acciones presentes y sus consecuencias.

8) Concentración correcta, disciplina y concentración de la mente como resultado de la meditación (Piyadassi 1974 y Rahula 1974 en Engler B., 1996).

A manera de conclusión se definirá "persona" desde el punto de vista Budismo Zen. "Una persona es un arreglo temporal de Skandhas (forma, sentimientos, percepciones, impulsos y conciencia)".

Vasubandhu (no especifican el año) un comentarista de Buda explica el término Vijnana (o conciencia) que abarca aspectos conscientes como inconscientes. Las primeras cinco conciencias son sensoriales ver, escuchar, oler, saborear y tocar, la sexta Manovijnana que integra a las primeras cinco tiene funciones como conocer, evaluar, imaginar concebir y juzgar La Séptima Manas (mente) donde aparece la ilusión de un "Yo" o "Ser" subjetivo y la Octava y última Alayavijnana (almacenamiento) el área del conocimiento contiene elementos conscientes negativos y positivos que son llamados "semillas" (Hanh, 1974 en Engler B., 1996).

En las teorías de personalidad occidentales, las semillas son el equivalente de los rasgos de personalidad y dichas semillas están dirigidas por el Sendero Octuple que las dirige, de ahí que sea tan importante cuidar los pensamientos y el esfuerzo correcto para mantener una personalidad equilibrada. La psicología oriental se interesa por modificar la conciencia de las personas normales o saludables e indica que la angustia (que produce el sufrimiento) es la misma tanto en el individuo sano como en el enfermo.

1.3. Evaluación de la Personalidad.

Las teorías de la personalidad han encontrado aplicaciones en tres áreas: evaluación, investigación y psicoterapia. Para este trabajo se aborda especialmente la evaluación a través de tests de personalidad.

Evaluación se refiere a la valoración o medición de algo.

Las técnicas de evaluación buscan cumplir con cuatro criterios:

Normalización se encarga de asegurar condiciones y procedimientos uniformes para la administración de una prueba. Informa de la distribución y variabilidad de las puntuaciones para una prueba en particular. Con el proceso de normalización es factible conocer si la puntuación de la persona es alta, baja o promedio.

Objetividad: Al aplicarse este criterio es evitar prejuicios subjetivos en la evaluación. Al lograr la objetividad en una prueba, es posible que administraciones y calificadores expertos, puedan presentar el instrumento en la misma forma a cualquier sujeto y obtener la misma puntuación que otros examinadores calificados. La objetividad es más fácil de alcanzar cuando se tratan de reactivos específicos y estructurados, como en pruebas de opción múltiple o de falso-verdadero. Aunque también es válido este criterio para reactivos abiertos como respuestas verbales, entrevistas, pruebas proyectivas, etc.

Confiabilidad; constancia de las puntuaciones a través del tiempo.

Validez: que una técnica de evaluación mida lo que dice que mide.

1.3.1 Tests mentales.

1.3.1.1 Clasificación de los Tests.

Cuadro N°. 9 "Clasificación de los tests", Arias Galicia, 1991.

Clasificación de los Test	}	Forma de Realización	}	Ejecución: Manipulación de aparatos ó equipo.
				Lápiz y papel: Contestaciones escritas.
				Orales: La persona responde verbalmente.
				Asociación de palabras, etc.
		Forma de Aplicación		Individuales: Por cada sujeto es necesario un examinador.
				Colectivos: Para determinado grupo de sujetos, uno o dos aplicadores.
		Tiempo		Velocidad: Existe un límite de tiempo.
				Potencia: Las respuestas correctas no dependen de límite de tiempo sino de la habilidad del individuo.
		Características Medidas	}	Inteligencia: { Aptitudes
				Personalidad { Cuestionario papel y
				Intereses { lápiz.
				Técnicas proyectivas.

En el presente estudio se utilizan un Test de Inteligencia y uno de Personalidad.

A) Tests de Inteligencia: Algunos de los criterios en los que se han basado las pruebas de Inteligencia son:

- Validaciones sobre definiciones a priori. Definen la Inteligencia como la aptitud para resolver problemas. Esta es una de las definiciones más ampliamente aceptadas.
- Validaciones sobre criterios objetivos. Se puede considerar que la inteligencia es la aptitud para el éxito escolar y en base a éste criterio son validados los tests.

- **Validaciones por el análisis factorial.** Esta validación consiste en convertir un número amplio de variables en un número menor de categorías y factores Thurstone (en Arias G. 1991) determina siete elementos factoriales como aptitudes primarias que son manifestadas por las preguntas de los tests de inteligencia. Estos factores son: 1) Comprensión verbal (tests de vocabulario); 2) Fluidez verbal (aptitud para pensar palabras rápidamente, rimas, anagramas etc.); 3) Numérico (pruebas aritméticas que requieren cálculo); 4) Espacial (éstos tests tratan de las relaciones de las formas visuales, como delinear de retentiva); 5) Memoria; 6) Perceptivo (es necesaria la recepción de detalles visuales, de las semejanzas y diferencias entre objetos grabados); 7) Razonamiento (para esta aptitud los tests requieren hallar una regla general que es aplicada en ejemplos anteriores, por ejemplo series numéricas).
 - ◆ **Tests de Aptitud:** Son capacidades específicas para adquirir conocimientos o habilidades y así llevar a cabo alguna actividad o empleo específico.
 - ◆ **Tests de Rendimiento:** Básicamente son utilizados en instituciones educativas. Determinan una norma característica sobre la que se basan los tests de aptitudes.
- B) **Tests de Personalidad:** Miden el carácter afectivo del individuo y son divididos en:
- ⇒ **Cuestionarios de papel y lápiz:** Son cuestionarios estandarizados, fácil de administrar y calificar, el problema de este tipo es que son un tanto obvios, es decir, por su construcción, se logra intuir qué se está investigando, lo que se quiere averiguar del sujeto, y hay el peligro de que se puedan manipular.
 - ⇒ **Técnicas proyectivas.** Presentan al examinado una serie de estímulos relativamente sin estructura o ambigua. Proyectivo quiere decir que el examinado ve en circunstancias externas, o en otras personas, lo que en realidad le ocurre a él mismo. La ventaja que ofrecen, es la obtención de respuestas más genuinas y menos manipuladas, ya que el sujeto no puede intuir fácilmente qué se pretende investigar, sin embargo, la administración e interpretación requieren de un alto grado de habilidad y experiencia.

El problema que este tipo de test presenta, es que en la mayoría de los casos se requiere de administración individual, por lo que requieren de mucho tiempo y resultan aplicaciones costosas, y son menos confiables que las objetivas.

La prueba de Rorschach es típica de este tipo de técnica, clásicamente se ha aplicado individualmente y con completa libertad de respuesta, pero se ha hecho una modificación para poder aplicarse en grupo, Prueba de Rorschach de Estructura Objetiva (PREO), contiene diez manchas de tinta, cada cual acompañada de diez series de tres, que representan cosas que podrían verse en la mancha. Se indica al grupo de gente que seleccionen en cada grupo de tres alternativas la que representa más claramente algo que ellas distinguen, de esta forma, las respuestas se limitan. La PREO se puede aplicar en grupo y calificarse objetivamente.

C) Tests de Intereses: Es la tendencia para poner atención y disfrutar de alguna actividad o contenido. Los intereses son resultado de la interacción de factores ambientales y hereditarios.

Una segunda clasificación de tests mentales, contribuirá a una visión más completa de este tipo de Técnicas Psicológicas para la valoración de la conducta humana.

1.3.1.2 A continuación el cuadro N°. 10 nos muestra un diferente punto de vista, según Pierre Pichot, 1979:

SEGÚN SUS CARACTERÍSTICAS EXTERIORES	{ LAPIZ PAPEL EJECUCION	{ El sujeto debe contestar por escrito las preguntas que se le formulan. El sujeto debe efectuar cierto trabajo de manipulación.
SEGÚN SU ADMINISTRACION	{ INDIVIDUALES COLECTIVOS	
SEGÚN SU FUNCION	{ DE EFICIENCIA (MAXIMO RENDIMIENTO) valorar aspectos cognitivos de la personalidad. DE PERSONALIDAD (RENDIMIENTO TIPICO) explorar intereses, carácter, etc., o sea aspectos afectivos de la personalidad.	{ Inteligencia (Wais Wisc, Dominios, Beta, Barsit, etc.) Aptitudes (Resultado de las capacidades innatas de la influencia del medio ambiente que manifiesta cada individuo. DAT, etc.) Conocimientos (Test pedagógicos) Cuestionarios y escalas (MMPI, Jackson, Kuder) Test objetivos de personalidad (Dibujo en el espejo, Laberinto de Porteus, etc.) Técnicas proyectivas (TAT, Machover, Rorschach, Test de colores, etc.)

TEST DE PERSONALIDAD (o de Rendimiento Típico)

Exploran los aspectos no intelectuales, conativos y afectivos de la personalidad.

Por sus características exteriores, las pruebas de personalidad se dividen en: Cuestionarios, Pruebas Objetivas y Pruebas Proyectivas.

1) Cuestionarios, (de personalidad, adaptación, intereses, actitudes, etc.) Son Tests compuestos por un número de preguntas más o menos elevado, que se presentan al sujeto por escrito, los temas se refieren a sus opiniones, gustos, comportamiento, sentimientos, intereses, etc. El tipo de respuesta por lo general es de elección múltiple y el examinado debe hacer una sola elección.

a) Métodos de Control de los Cuestionarios:

Validez objetiva: Se toman 2 grupos: Uno de sujetos normales y el otro de sujetos que presenten netamente (sobre la base de un criterio exterior) la tendencia de la personalidad que se quiere medir. A ambos grupos se les aplica el cuestionario y las preguntas que discriminan significativamente a ambos grupos se mantienen como indicativos de la tendencia en estudio. Un buen ejemplo es el MMPI.

Escalas de mentira: Algunas personas se presentan sistemáticamente bajo un aspecto favorable, para medir el grado de esta tendencia se elaboran escalas especiales que están incluidas dentro del cuestionario. Esto se logra preguntándole el sujeto cual es su comportamiento en esta circunstancia, en la cual la mayoría de los sujetos normales admite tener un comportamiento desfavorable.

Escalas de "variables supresoras": A través de estas escalas se puede corregir los resultados del individuo teniendo en cuenta la tendencia inconsciente a exagerar o minimizar sus respuestas.

Escalas de Validez: En ocasiones sucede que el sujeto no entiende la pregunta, quiere falsear la respuesta o contestar al azar. Para superar esta variable se crearon las escalas de validez, que se basan en respuestas dadas muy raras veces por la mayoría de los sujetos (respuestas atípicas o desusuales).

2) Tests objetivos de personalidad.

Son pruebas de ejecución que permiten obtener conclusiones acerca de la naturaleza de los factores no intelectuales de la personalidad del sujeto. Este tipo de test presenta la ventaja de proporcionar resultados cuantitativos de un sector bien definido y limitado de la personalidad.

3) Tests proyectivos

Pruebas proyectivas: Al individuo se le presenta un conjunto normalizado de estímulos ambiguos o neutrales (manchas de tinta, dibujos, fotografías o colores) que no tienen un significado definido pero que pueden interpretarse de varias formas. Se sugiere que se interprete libremente lo que ve en ellos o que manipule el orden de las tarjetas de colores según su preferencia, como es el caso de Test de los Colores de Lüscher que será utilizado en este estudio.

El sujeto "proyecta" en cada estímulo neutral, algún significado especial privado, permite reflejar los verdaderos rasgos, la expresión del mundo personal y los procesos de personalidad que suele utilizar. (Runch y Zimbardo, 1985).

El propósito real de las pruebas proyectivas generalmente se puede ocultar, son menos susceptibles de fingimiento que las pruebas no proyectivas, al examinado le es difícil predecir como serán puntuadas y calificadas sus respuestas.

Se han utilizado otros nombres para este tipo de pruebas: Murray las define como "test de apercepción, Eysenck "tests no estructurados" y Catell como "tests dinámicos."

a) Características de las pruebas proyectivas

- Su objetivo fundamental es revelar la personalidad total o ciertos aspectos del examinado.
- El estímulo que se emplea, da lugar una amplia gama de respuestas, la dificultad de puntuación e interpretación de las respuestas reside en la multiplicidad de respuestas posibles.
- Exploran aspectos no cognitivos de la personalidad.
- En la mayoría de los casos, los estímulos están débilmente estructurados.

- Utilizan en gran medida los conceptos psicoanalíticos
- Se puede establecer el Rapport ya que tienden a adaptar la atención del individuo sobre sí mismo, reduciendo la actitud defensiva.
- Debido a su estructura abierta su aplicabilidad es muy extensa.

b) Clasificación de las técnicas proyectivas:

- Técnicas constitutivas. El sujeto debe aplicar una estructura y una organización a un material no estructurado y plástico (Rorschach, Test de imágenes de nubes, Manchas de Holtzman, test de Colores, etc.).
- Técnicas constructivas. Partiendo de un material definido el sujeto debe construir estructuras más amplias (Mosaicos de Lowenfeld, El Test del Mundo, Test de producciones dramáticas, las técnicas de juego empleadas con los niños, etc.)
- Técnicas catárticas. Bajo el efecto del estímulo, el sujeto exterioriza una reacción emocional. (Actualmente en desuso porque tiene la desventaja de que puede provocar una respuesta emocional violenta).
- Técnicas refractivas. La personalidad del sujeto queda revelada por la distorsión a que somete un medio de comunicación social convencional (la grafología como movimiento expresivo, la expresión verbal del sujeto en cuanto a la voz y al lenguaje empleado, etc.)
- Métodos de creación artística. El sujeto debe dibujar, pintar, modelar, etc. (Dibujo de la figura Humana de Machover).
- Los métodos de completamiento. Se le da al sujeto un estímulo que es un elemento de un conjunto, siendo tarea del sujeto completar el conjunto en cuestión (Test de asociación de palabras de Jung, Test de Frases Incompletas de Sacks,

Test de Completamiento de Historias, etc.). (Benavides Jossette y Di Castro F., 1984)

c) Evaluación y Validez de las técnicas proyectivas. Se comienza por un estudio analítico de las respuestas, que constituye una fase preparatoria, ya que el resultado aislado no tiene significado por sí mismo debe volverse a situar en su contexto. Hay que recordar que cada individuo y respuesta son únicos. En la mayoría de las pruebas el análisis se realiza en dos planos: El formal y el simbólico y generalmente la base es psicoanalítica.

CAPITULO II

TESTS DE PERSONALIDAD DE COLORES DE LÜSCHER Y DE INTELIGENCIA BARSIT

2.1 Importancia del Color en la Evaluación de la Personalidad.

Desde tiempos antiguos el interés del color ha permitido el estudio y desarrollo del mismo. Por mencionar algunos científicos Aristóteles (384-322 A.C.) suponía que el color era una mezcla de blanco y negro. En Area física Newton (1642-1727) postula que todos los colores existen en la luz blanca del rayo del sol, hizo grandes descubrimientos como "la dispersión", que es la descomposición de la luz en los colores del arco iris, y siempre se presentan en el mismo orden: rojo, naranja, amarillo, verde, cyan, azul y violeta; Herschel hacia 1800 comprueba que los colores tienen una temperatura diferente que va de la más alta (rojo) a la más baja (violeta), Goethe (1810) consideraba que existían tres aspectos en el fenómeno cromático. El primero es la disertación, referida a los colores como parte de la vista "Colores Fisiológicos." Es segundo está con los medios incoloros "Colores Físicos" y el tercero "Colores Químicos" que forman parte integral de los objetos.

En el ámbito color-emoción Georgina Ortiz (1992) señala a:

Herbert Read (1973), estima que esta asociación es producida por el inconsciente, el cual es un elemento del temperamento individual.

William Williams (1961), considera que las emociones se conocen a través de las asociaciones con el color, el rojo se asocia con el vigor, el anaranjado con la alegría y la calidez, el verde con la abundancia y la salud, azul con meditación, café con melancolía, el gris con la vejez, el blanco con el conocimiento y el negro con la obscuridad.

En el área psicométrica, el color también ha tenido impacto, particularmente en la utilización del color como estímulo en diversos tests, nos permite conocer características del individuo.

Terman (en Ortiz, 1992) utilizó el procedimiento de nombrar colores para medir inteligencia.

De Sanctis (en Ortíz) realizó estudios para memoria inmediata de los colores. Se colocan frente al examinado cinco pelotas de diferentes colores y se le pide una de ellas, y de inmediato la vuelve a ubicar entre las otras, cuando han pasado algunos segundos, se pregunta al niño cual es la pelota que ha tomado.

Alicia Descoeuders, realizó estudios sobre identificación de colores. Son tests de atención visual y rapidez de percepción. La prueba consiste en cartones que tienen pegadas siluetas de lámparas con pantallas recortadas en papeles de colores. Esas mismas siluetas se hallan pegadas sobre cartulina. El examinado debe colocar cada cartulina sobre la lámpara de igual color que se halla en el cartón (Capporani Edna, en Béla Székely, 1978).

Israel Dvorine (1944), creó el test para la percepción del color, que determina diagnóstico de ceguera cromática y adiestramiento para la percepción. Este test consta de 130 láminas dispuestas en dos volúmenes. El primero volumen está dedicado al test y el segundo a pruebas que permiten enseñar colores.

Max Pfister (1946) presentó la "Prueba de la Pirámide de Colores" está formada por diez colores básicos, los cuales deben ser arreglados sin límite de tiempo, en una pirámide de cuadrados coloreados. Esta prueba permite conocer la estructura de la personalidad del sujeto a través de la clasificación de cuatro categorías de los colores: constancia y dominio, constancia relativa, agitación o evitación. (Béla S., 1978).

Kohs elaboró una prueba para medir inteligencia. Consta de dieciséis cubos, cuyas caras aparecen pintadas de rojo, amarillo, azul y blanco; el sujeto debe reproducir con los cubos las figuras que son presentadas por medio de láminas. Esta prueba fue retomada

por Weshler como uno de los subtests de su prueba de inteligencia. (Ortiz G., 1992).

Margaret Loewenfel (en Ortiz, 1992) hizo una prueba para detectar la capacidad creativa de las etapas cronológicas del desarrollo. En Psicología Social se utiliza para identificar influencias culturales. En la prueba hay 450 piezas geométricas de colores blanco, azul, rojo, verde, amarillo y negro, con las cuales se debe elaborar un dibujo con un material de 25 X 30 cms.

Obases y Matsuoka en 1956, publicaron la Prueba de Simbolismos de Colores que permite realizar el diagnóstico psicopatológico. El test está compuesto por tarjetas y palabras que evocan imágenes afectivas; consiste en relacionar las palabras con las tarjetas coloreadas con un límite de tiempo de 15 segundos.

Max Lüscher, en 1947, realizó el Test de los Colores, basado en la preferencia y rechazo del color. Consta de ocho láminas de colores: Azul oscuro, Verde azulado, Rojo anaranjado, Amarillo claro, Violeta, Marrón, Negro y Gris.

El orden de la lección está dirigido por las necesidades psicológicas del sujeto, las cuales se ven proyectadas en sus resultados.

Este test fue escogido para el presente estudio por sus características.

En la mayoría de los casos las personas no se sienten intimidadas al responder ante el estímulo del color y sus contestaciones son libres y espontáneas, proyectan una imagen genuina de su personalidad.

Su rango de aplicación es muy amplio.

Por su carácter general y aplicable a la mayoría de la población, para jóvenes, adultos, hombres, mujeres, para gente instruida o no, se puede aplicar a cualquier nivel organizacional.

Es muy corto, ocho minutos aproximadamente, y por el tipo de estímulos (tarjetas de colores), es un test ligero que ayuda a establecer rápidamente el rapport, particularmente

en esta investigación, este es un buen elemento, ya que la población a la que será aplicado no tiene ningún contacto con el aplicador, de hecho por parte de los examinados no hay algún interés particular (dinero, ascensos, etc.) solo la buena intención del trabajador asimismo y la estructura del test facilita la colaboración del evaluado.

Su validez está ampliamente comprobada. proporciona rasgos acerca de la estructura de la personalidad del individuo (estado actual del individuo, deseos, ansiedades, características inadecuadas y reprimidas, etc.) y contiene un punto esencial que es la triada laboral, los tres colores del grupo laboral son: Verde, Rojo y Amarillo. Estos colores se relacionan directamente entre otras cosas con la habilidad para crear y mantener la eficacia máxima durante períodos largos y también determina necesidades psicológicas como autoafirmación, satisfacción, deseo de éxito, proyección y ambición.

2.2. Antecedentes del Test de Colores.

Se le llama "Psicología Funcional" a las teorías que están relacionadas con la elección cromática y con la Psicología de la Personalidad. En el test la "ESTRUCTURA" de un color es constante. Se define como su "Significado Objetivo" y permanece igual para todas las personas, sin importar que a uno le guste o no el color.

La "FUNCION", es la impresión subjetiva hacia el color y este varía de una persona a otra y es en función de lo que se basan las interpretaciones del test.

2.2.1. Significado original de los colores básicos.

Para Max Lüscher 1947, el significado general de los colores se encuentra en la naturaleza

Al remontarse a la época de las cavernas, la actividad humana era regida por el día y la noche, dos elementos incontrolables.

El día era el comienzo de la actividad, el salir y realizar labores con la luz del sol, el incremento del metabolismo y mayor secreción glandular. De aquí surge una relación automática entre el hombre y el color AMARILLO claro (de la luz del día), que está establecida hasta la actualidad.

La noche marcaba el descanso. La actividad cesaba, traía inercia y relajamiento general de la actividad metabólica y glandular, el color relacionado es el AZUL oscuro, del cielo nocturno. Amarillo y Azul, son llamados colores heterónomos, porque imponen desde afuera.

Las acciones "autónomas", es decir, que están bajo el control del humano, determinaron el color rojo y su complementario el verde.

Las actividades del hombre primitivo para sobrevivir eran cazar o atacar para conquistar (factores activos) estos comportamientos de acción se relacionan con el color ROJO (de sangre, calor e ira).

En el lado opuesto se encuentran las actividades de autoconservación (factores pasivos) que tienen que ver con el VERDE (tranquilidad).

Estos cuatro colores Azul, Amarillo, Rojo y Verde son denominados "Colores básicos" y representan necesidades esenciales en el hombre.

2.2.2. La fisiología y el efecto de los colores.

Todo el funcionamiento corporal está controlado por dos sistemas: El Nervioso Central (SNC), y el Autorregulador o Nervioso Autónomo (SNA).

El SNC, es quien se encarga de las funciones físicas y sensoriales que se dan por encima o en el umbral de la conciencia.

El SNA, es responsable de las funciones de ritmo cardíaco, compresión y

descompresión de los pulmones, digestión y de todos aquellos procesos del cuerpo que son realizados sin esfuerzo consciente, es decir, automáticamente. El SNA está formado por dos sistemas complementarios el simpático y parasimpático, que generalmente funcionan en oposición.

Si el organismo es estimulado visualmente por el color rojo, es similar el efecto que provoca cuando se está bajo la influencia de una excitación, el ejercicio o alguna necesidad urgente, el sistema simpático supera al sistema parasimpático, y el ritmo cardiaco se acelera, aumenta la presión sanguínea y el ritmo respiratorio. Cuando las condiciones de tensión desaparecen, el Parasimpático restaura el ritmo cardiaco. Este color tiene un efecto excitante sobre el sistema nervioso.

Al exponer al individuo al color azul, psicológicamente puro, el sistema parasimpático baja la presión sanguínea y ritmo respiratorio en general mantiene al organismo en calma y tranquilidad.

En la actualidad el mecanismo con el que se ven y reconocen los colores no ha sido explicada plenamente, pero en el caso del Test de los Colores, la teoría de contraste del fisiólogo Hering (en Lüscher, 1986), explica satisfactoriamente lo que sucede.

Ewald Hering (1870), declara que la "Púrpura Visual", es una sustancia que se encuentra en los bastones de la retina del ojo también llamada "Rodopsina", se decolora por la influencia de los colores claros y se restaura por sí sola cuando se expone a colores oscuros; Los colores claros tienen un efecto catabólico (de destrucción), como el blanco y los oscuros como el negro, son anabólicos (de restablecimiento y regeneración).

Este autor formula la teoría de los procesos opuestos, en la que considera que algunos colores funcionan por pares:

- a) Azul-Amarillo.
- b) Rojo-Verde.
- c) Blanco-Negro

Los denomina receptores y según esta teoría la actividad de dichos receptores ocurre después de que las sustancias del ojo han absorbido la luz (Hering en Rodríguez 1996).

Georgina Ortiz (1992) opina al respecto. La retina se compone de varias capas en las cuales se encuentran los bastones y los conos, que sirven para distinguir la luz y el color.

Los bastones, que son aproximadamente 120 millones, son más sensibles en zonas poco iluminadas, y son responsables de la visión escotópica (blanco y negro). Los bastones en la mayoría de los vertebrados, contienen el pigmento Rodopsina que absorbe la luz.

Los conos, (aproximadamente 7 millones) son responsables de la visión Fotópica, visión en color. También presentan sensibilidad en poca iluminación, en estos los cambios ocurren únicamente en los segmentos sensibles al calor. Su adaptación es más rápida que la de los bastones.

A principios del siglo XIX Thomas Young y Helmholtz (en Ortiz, 1992), postularon que existen tres clases de conos: Rojo, Verde y Azul.

Ortiz concluye que en la mayoría de las teorías se puede observar: La existencia de un umbral de excitación para el color, en el cual, si se aumenta de manera progresiva la luminosidad de un espectro de baja intensidad que aparece incoloro al ojo, llega un punto en donde los colores se empiezan a reconocer, apareciendo primero el amarillo, luego el verde, después el azul, y por último el rojo y el violeta. (Op. cit. Ortiz Georgina, 1992, pág. 59).

A pesar de que el proceso evolutivo de la visión cromática no se ha logrado esclarecer satisfactoriamente, se puede concluir que el desarrollo y la educación producen funciones aprendidas que permiten identificar y diferenciar los colores, así como las reacciones estéticas ante ellos. Por otro lado, las funciones visuales reflejas e instintivas actúan bajo la influencia del contraste y afectan los sistemas físicos y glandulares (De Dios y Salazar, 1996).

2.2.3 Significado general de los Colores

A lo largo del estudio del cromático han sido asignados varios significados similares a cada color y de acuerdo con algunos autores son asociados con las siguientes características.

Azul	paz, tranquilidad, espacios abiertos, agua
Verde	tranquilidad, esperanza.
Rojo, Naranja	fuego, sangre, peligro.
Amarillo	luz, sol, precaución, oro.
Morado y púrpura	religión, autoridad, poder.
Lila y rosa	delicadeza, femineidad.
Marrón y gris	serenidad, elegancia, riqueza.
Negro	elegancia, tragedia, luto.
Blanco	higiene, pureza, inocencia.
Dorado	riqueza, elegancia, antigüedad.

Ortiz G. (1992), realiza una recopilación del significado de los colores, desde el punto de vista de diversas personalidades:

Johan W. Von Goethe de 1810 a 1820.

Matthew Lückiesh, 1938.

Wassily Kandinsky, 1910.

A. Le Heard, 1945.

M. Graves, 1952.

Maurice Dérivé, 1967.

José Antonio Escudero, 1975.

F. Pfister, 1962.

Harold Küppers, 1980.

Jolan Jacobi, 1973.

Max Lüscher, 1986.

Estas investigaciones están influenciadas por sus experiencias personales, tradiciones, leyendas del grupo cultural al que pertenece cada autor. Los significados asignados a cada color son aceptados más fácilmente, cuando son asociados de manera directa con objetos o fenómenos naturales.

Cuadro N°. 11 "Los colores y varios autores"

Parte 1

AUTOR COLOR	Goethe	Luckiesh	Kandinsky	Le Heard	Graves	Déribère	Escudero	Luscher	Otros
AZUL	Azul Oscuro Privación Oscuridad Lejanía Inquietud Azul Claro Idealismo Juvenil Estación Serenidad	Fervoriento Libertad Esperanza Covadonga Fidelidad Sensibilidad Generosidad Inteligencia Verdad Antitracista Metascopia Calma Dignidad Depresión Frustración	Tranquilidad Senedad	Arcosis Etapas de la vida del hombre Buen juicio Inteligencia Verdad Pureza de expresión Sacredad Místico Misterio impenetrable De 40 a 50 años		Espacio Mar Frio Tranquilizante Reposante Frescura Grandeza	Espiritual Lo ideal Lo estético Lo superior	Oscuridad Tranquilidad Pasividad Verdad Confinanza Amor Dedicación Entrega	Zanderge Agua en reposo Capacidad de control en la actividad Tranquilo Femenino Inspiración Cultura Temura Jacob Religión Devoción Inocencia
VERDE	Equilibrado	Naturalista Victoria Sagrado Elemento Resurrección Inmortalidad Memoria perdurable	Tranquilidad Inmovilidad Reposo	Cuarto color del arcosis Etapas de la vida del hombre Medicador de la cualidad de la emoción Deseo de poseer Impulso de vivir Deseo de amor eterno De 30 a 40 años	Es el más pasivo de todos, tiene un efecto natural Inventabilidad Resurrección Expresión madurez	Equilibrio del sistema nervioso	Naturalista Primavera Crecimiento Reproducción Crisis Pubertad	Secoye (árbol gigante de hojas verdes) Temperamento austero Voluntad constante Verde azulado Autónomo Observado Autosuficiente (baja o alta)	Ortiz Color asociado con la naturaleza, la vida, juventud, fealdad, esperanza, resurrección Mata de comunicación entre los colores cálidos y fríos. Zanderge Apertura social V. claro introversión V. oscuro: introversión

Parte 2

AUTOR COLOR	Goethe	Luckiesh	Kandinsky	Le Héard	Graves	Dénbère	Escudero	Luscher	Otros
ROJO	Luz estesa y brote en el cielo al día del Juicio Final Temor reverencial Dignidad Serenidad	Sangre Ropa de Cardenal Fuerza Masculinidad Un Guerra (belicismo) Crueldad Martirio Peligro Escritura Estruendante Salud Baldura Felicidad Poder	Calor Luz intensa que irradia energía Madurez Masculinidad Pasión Incontrolable Fuerza	Primer color del arcoiris Color del corazón Etapas de la vida del hombre Ebre Impulsivo Incoherencia Potencialidad Altra la intención Espíritu Amor Peligro Del nacimiento a los 10 años	Sexo Virilidad Fuerza Poder Ataque Positivo Agresivo Escritura Pasión primitiva Emoción Peligro Coraje Reto Realidad	Caldo Dinámico Brutal Castro hasta el empuje Tensión Amor vencedor Color del guerrero Preferido en los niños y hombres primitivos	Estimulante Intensidad Afecto apasionado Angustia Tensión Sobresalto Violencia Explosividad Buena relación afectiva	Sangre Temperamen- to sanguineo Anhelo Ego Fuerza de voluntad Conquista Masculinidad Aptitud y anhelo Competencia	Piel Cólera Emociones vivas y ávidas Espiritualidad Conducta infantil
ANARANJADO (ROJO AMARILLO)	Deseo Causa Choque y sensación de caída		Fuerza Energía Ambición Determinación Alegria Triunfo	Segundo color del arco iris Sol Etapas de la vida del hombre Imaginación Amor apasionado Estimulación de Dios Emoción Idealista Enfaticismo Agresión Escritura Deseo de intolerancia De los 10 a los 20 años	Luminoso Digno Riqueza material y del espíritu	Fuego Sol Luz Calor Cálido Intimo Acogedor Sobresabiente Activo			
AMARILLO	Luz Claridad Alegria Risueño Grato Confortable Obediente Fuerte	Sol Luz Calor Hermoso Llamativo Alegria Enfermedad Amoroso Vanidoso Envide Celos Mentira Amoroso Anaranjado Fuerza Confianza Dignidad	Luz Violenta Incompatible En Chama es el color del regalo, pero también es usado para suscribir desprecio y venganza	Tercer color del arco iris Etapas de la vida del hombre Fuerza muscular Arrogancia Poder Fuerza brutal Dominación Idealismo Atracción Indecisión Cobardía De los 20 a los 30 años	Sol Vida Luz Gloria divina Enfermedad Indecencia Cobardía Engaño Traición		Luminosidad solar Intuición Presenciamen- to Fecundidad Impulso vitalizador	Claridad Rayos solares Actividad Esperanza Reflexión Ritmo Alegria Sin elancia Desenfoque Lentitud Relajación Sublime Júbilo Felicidad	Zandonghi Dinamismo Frio Pasional Ambición Poder Intolerancia Jacob Pasiones maligmas Envidia Celos Sospechas Daiglas A. (1975) El color de la luz solar del mediodía

Parte 3

AUTOR COLOR	Goethe	Luckiesh	Kandinsky	Le Hearld	Graves	Déribère	Escudero	Luscher	Otros
AMARI- LLO (Oro)	Honor Placer	Poder Esplendor Sanidad Poder divino Gloria Realeza							
VIOLETA (Azul- Rojo)	Exaltación Libre de alegría		Fragilidad Tristeza Luto (chinos)	Arco iris Etapas de la vida del hombre Júbilo benevolencia Muerte Mal crónico Sabiduría De los 60 a los 70 años	Iglesia Filo Serenidad Pasividad Tranquilo Aristocracia	Filo	Resignación Reconocimiento Amor Pasión Verdad Penitencia Sedante Filo	Filo Relación mística Intimo Éxtico La homose- xualidad la prefiere como compaña- ción de inseguridad emocional	Sereno Tristeza Descanso Tranquilidad Jacobi Nostalgia Recuerdo Devoción Filar Signo de creatividad y médica Resonancia afectiva
ROSA		Audaz Estrata mas- tina Amor Inocencia		inocencia					Pilar Obsesión Cruz Dulce agradable
CAFÉ		Días de otoño Tristeza Gozo Deleite Vigor Fuerza Solitudinaria Cambiancia Dignidad Madurez		Destrucción				Sensualidad	
MARRON								Seguridad Social y familiar Sermones corporales Sensualidad	Serenidad Riqueza Elegancia Pilar Resistencia psíquica, contradicción compañable al estado general del económicos

Parte 4

AUTOR COLOR	Goethe	Lucklesh	Kandinsky	Le Heard	Graves	Déribère	Escudero	Luscher	Otros
NEGRO	Presencia Sombra Obscuridad	Noche Oscuridad Temor Horror Maldad Deseo Miedo Desgracia Duelo Lobreguez Ignominia Misterio Nada Desesperanza Satanismo Maldad Resolución Solemnidad Profundidad Prudencia		Cualidad Negativa Negación	Oscuridad Depresión Solemnidad Profundo Secreto Temor Mal Tristeza Muerte		Negación Conciencia de enfermedad, estados de angustia	Extinción Renuncia/ Revela	Placer Color de los neuróticos y depresivos Transición de pubertad
GRIS		Sobriedad Penitencia Humildad Piedad Tristeza Ejército de los juicios maduros Fino Sapiente de distancia						Ausencia de compromiso Encierro en sí mismo	Ortiz Viejez Reintegración El saber Presencia Humildad Placer Prudencia Desconfianza Desración Rechazo Negación
BLANCO	Neuro Claro Turbididad absoluta	Luz Purpura Paz Verdad Mortificación Inocencia Debilidad Delicadeza Femenidad Achaques Carente de vigor		Positivo Estimulante Luminoso Benevolencia Delicadeza Purpura Cualidad Inocencia Verdad	En un color positivo, estratamiento, luminoso Cualidad Purpura Verdad		Vivencia de muerte		Ortiz Integración de todos los colores Aspiración del color Rudo Integración de toda la riqueza Purpura de los neuróticos Muerte

2.3 Descripción del Test de Colores de Max Lüscher.

El Dr. Max Lüscher dirige el Instituto para el psicodiagnóstico médico en Luzern, Suiza (1998). Estudió psiquiatría clínica, filosofía y psicología en Basilea. Se tituló como profesor universitario en Amsterdam, y trabajó como maestro en la Universidad de París, Roma, en Yale (U.S.A), en Sudamérica, Australia y en las Universidades de Europa del Este y del Oeste. (Pág. WEB Lüscher color -diagnostic 1947 -1998)

Se trata de una prueba aplicable a toda la población, es de Personalidad (técnica proyectiva), se aplica individualmente y es de ejecución.

El test de Lüscher consta de ocho tarjetas de cartón, de colores, los primeros cuatro son Azul, Verde, Rojo y Amarillo, pertenecen a los primarios psicológicos y forman "los colores básicos", los otros colores restantes son "los colores auxiliares": Violeta, que es una mezcla de rojo y azul; el Marrón que es mezcla de amarillo, rojo y negro; el Gris neutro que no contiene ninguno y por último el Negro, que es la negación de todo color.

Para un manejo más práctico cada color-tarjeta cuenta con un número

Las tarjetas antes de cada aplicación deben ir mezcladas y los resultados de la secuencia numérica se deben anotar.

El sujeto debe escoger el orden de las tarjetas sin asociar los colores con otros objetos, se debe guiar exclusivamente por la preferencia del color en sí mismo.

La aplicación tiene un tiempo aproximado de cinco a ocho minutos.

El examinado debe ir eligiendo las tarjetas según su preferencia cromática, comienza por el que más le gusta y finaliza por el que más le disgusta. Las tarjetas se colocan por segunda vez y el sujeto debe hacer una segunda elección, hay que intentar ver los colores como si fuese la primera vez. Entre la primera y la segunda aplicación es

conveniente dejar pasar un pequeño intervalo de tiempo (un par de minutos es suficiente).

El test viene acompañado de un manual el cual es una base para realizar las interpretaciones de la prueba.

Uno de los aspectos más relevantes que deben observarse en la interpretación del test, es vincular la funcionalidad, (establecida con base en el lugar y combinación al seleccionar los colores) con los principios de teorías de personalidad. Con la finalidad de poder establecer la personalidad de cada individuo.

2.3.1 Test Completo y Sección Abreviada del Test de Lüscher.

En la elaboración del Test de Colores, Lüscher empleó experimentalmente 4500 diferentes matices de colores, seleccionando finalmente aquellos que por confirmación estadística expresan en la forma más intensa y definida una función fisiológica y psicológica específica. Fundamentado en la psicología del color, comprobado estadísticamente y corroborado a través de un control clínico, el test de Lüscher consiste en láminas coloreadas, de los cuatro colores básicos: rojo, azul, verde y amarillo y de colores "modificados": violeta, café, gris, negro y blanco.

Supone Lüscher que el lenguaje del color es universal, que no está sujeto a diferencias culturales o raciales. (Brugmann,1977).

El Test completo de los colores cuenta con siete series diferentes que contienen un total de 73 placas coloreadas con 25 tonos y matices, se necesitan hacer 43 selecciones. El Test Clínico (o completo) tiene una tabla gris que consta de cinco cuadros acromáticos que van del blanco al negro en grados de luminosidad.

El examinado debe ordenar su elección en grado de preferencia. Existe también una tabla con los cuatro colores básicos combinados en las seis formas posibles. El sujeto debe escoger un color de cada una de las parejas y para finalizar hay cuatro tablas más cada una para uno de los cuatro colores básicos, pero matizados y combinados. En total se

presentan seis tablas además de las tarjetas sueltas (Brugmann , 1977).

La aplicación completa brinda información muy abundante sobre la estructura psicológica, consciente e inconsciente de la persona.

Una de las siete series es la versión abreviada de ocho colores, es el "Test Rápido" o Test de Colores de Lüscher (como se ha manejado y descrito en la presente investigación).

La elección de los colores del test de Lüscher mide, a través de 5015 definiciones exactas, el estado de 34 ámbitos de personalidad parcialmente inconscientes. Esto se logra gracias a que la elección de los colores se hace de manera inconsciente, estos ámbitos muestran a la persona como verdaderamente es y no como trata de aparecer ante los demás y sí misma, como se define por medio de cuestionarios verbales y entrevistas directas (página WEB Lüscher-color-diagnostic 1947-1998).

2.3.2. Estandarización y Validación de la Prueba.

Los procesos de estandarización comprenden entre otras, la distribución perceptual de los ocho colores en una población de 5300 sujetos de experimentación (hombres, mujeres) de 16 a 40 años, muestra representativa de toda Alemania. La prueba en Alemania fue estandarizada por el mismo Lüscher y en Inglaterra por Jan A. Scott (Brugmann, 1977), los resultados encontrados no difieren significativamente con las tablas alemanas.

Las interpretaciones clínicas están basadas en 36,892 pruebas de Lüscher corroboradas por otros tests y apreciaciones clínicas.

Las tablas de validez y confiabilidad de láminas sueltas y columnas se encuentran en el Test de Max Lüscher de 1969.

A partir de la creación del test, su aplicación en diversas áreas ha sido múltiple.

Existen estudios transculturales como el de H. Dietschy (1958) realizado con indígenas de Brasil. H. Klar (1958) llevó a cabo un análisis comparativo entre la población Europea y Persa. Hay otros estudios realizados en Estados Unidos, Hungría, Italia, etc; por diversos investigadores.

Valdés Marín (1976) emplea tarjetas de colores propias para realizar un estudio con estudiantes del Instituto Tecnológico de la Habana y los resultados encontrados son: preferencia hacia el azul 69%, verde en 50% y violeta 14% con rechazo al amarillo en 23% y gris del 22%. Este orden preferencial no tiene relación con la población Europea sino con la población infantil o poco culturizada.

W. Furrer (1953) realizó una investigación empírica al método de Lüscher. Aplicó 65 valoraciones con el resultado de que 57 diagnósticos, el 87.7% concuerdan completamente con el cuadro clínico de la personalidad, tanto en los rasgos principales como en los detalles. Fundamentado en su experiencia clínica con adultos normales y anormales (psicópatas, psicóticos y neuróticos) y en niños normales de 8 a 16 años, este autor reafirma la seguridad y utilidad del test. (Béla Szé Kely, 1978).

El diagnóstico cromático Lüscher se utiliza desde 1947 en su forma clínica y ha sido traducido a 27 idiomas.

En conclusión todos estos estudios afirman los hallazgos de Lüscher y elevan el índice de validez de la Prueba.

2.4 Que mide el Test de Colores y como lo hace.

El Test de Colores de Lüscher (1986) brinda parámetros claves de la Personalidad del individuo, determina las partes donde hay tensión psicológica y fisiológica, proporciona información sobre la estructura consciente e inconsciente de la persona; detecta el estado de equilibrio o desequilibrio glandular.

Cuenta con un apartado especial (TRIADA LABORAL) compuesto por los colores verde, rojo y amarillo que representan la capacidad de crear y tener una conducta eficiente durante largos periodos de trabajo. En la prueba estos colores deben aparecer juntos.

Las características de los examinados son detectadas dependiendo del orden en que acomodan las tarjetas de colores. Considerando el significado estructural (contenido universal de cada color) y el significado funcional (actitud subjetiva hacia el color).

Debido a la importancia especial de los colores básicos el siguiente cuadro muestra una idea general estructural del Azul, Verde, Rojo y Amarillo. Según Max Lüscher.

Cuadro N°. 12 "Categorías de los cuatro colores básicos"

COLOR	REPRESENTA	ES	ASPECTOS AFECTIVOS
AZUL (1)	"Profundidad de sentimiento"	Concéntrico, pasivo, asociativo, heterónomo, sensible, perceptivo y unificador.	Tranquilidad, satisfacción, ternura, amor y afecto.
VERDE (2)	"Constancia de voluntad"	Concéntrico, pasivo, defensivo, autónomo, cauteloso, posesivo e inmutable.	Persistencia, autoafirmación, obstinación y autoestima.
ROJO (3)	"Fuerza de voluntad"	Excéntrico, activo, ofensor-agresivo, autónomo, locomotor, competitivo y eficiente.	Apetencia, excitabilidad, autoridad y sexualidad.
AMARILLO (4)	"Espontaneidad"	Excéntrico, activo, planificador, heterónomo, expansivo, ambicioso e inquisitivo.	Variabilidad, expectación, originalidad y regocijo.

(De Dios y Salazar, 1996)

Concéntrico: preocupado y subjetivamente, está interesado exclusivamente en sí mismo y en una extensión de sí mismo.

Excéntrico: preocupado objetivamente. Se interesa en su ambiente, en las personas y en las cosas que lo rodean, sea para impactar en él y efectuar cambios (actúa causalmente "autónomo") o para obtener incentivos (es el resultado de su ambiente y por lo tanto es

(eterónimo).

Autonomía es "ser causa" y heteronomía es "ser efecto".

Pasivo, Activo sus definiciones son semejantes con Concéntrico y Excéntrico respectivamente.

1.4.1 El significado de los ocho lugares en el Test de Colores.

El lugar que determina el sujeto para cada color revela paso a paso su personalidad:

Primer lugar: Esta posición indica su "método esencial" su *modus operandi*, los medios con los que se dirige hacia sus objetivos y que le permiten alcanzarlos, (se señala con "+" signo más). Por ejemplo, el azul oscuro, una persona está serena porque desea alcanzar algún objetivo en el que es necesario permanecer tranquilo.

Segundo lugar: Se muestra el objetivo actual. Los medios que se utilizan se convierten en un fin en sí mismos, (también es señalado con un "+"). Por ejemplo el azul oscuro: una persona está serena porque desea alcanzar algún objetivo en el que es necesario permanecer tranquilo.

Tercer y Cuarto lugares indican el estado actual de las cosas la situación en la cual el individuo siente que se encuentra, o la manera en que su medio le pide comportarse, (se señala con una "x" signo de multiplicación). Por ejemplo, continuando con el azul oscuro, indica que el sujeto se siente en una situación tranquila o que debe actuar serenamente.

Quinto y Sexto lugares: Representan la indiferencia. Son cualidades que están de reserva porque en ese momento no son apropiadas, pero que pueden ser utilizadas cuando se requieran y cuando las circunstancias cambien, (se señalan con "=", signo de igual). El azul oscuro en esta posición nos indica que cualquier actitud serena o de relajamiento provoca consecuencias desagradables.

Séptimo y Octavo: Representa un estado de alerta un "apártese de"; Estos colores representan una necesidad que se suprime porque es la mejor opción, (se señalan con "-"

signo de menos).

El saber que significado tiene cada color por su posición es un apoyo para la interpretación general de la personalidad del individuo.

2.4.2 Significado funcional, significado estructural y los Signos (+,x,=-, -).

La "Función" está determinada por la posición del color y el grupo de signos (+,x,=-, -) a los que pertenecen los colores.

El aplicador debe identificar y marcar la Función Simbólica de la siguiente forma:

- Objetivos deseados (+) gran preferencia por un color.

Son las conductas dictadas por los objetivos deseados, son los medios con los que el individuo se dirige hacia el logro de sus metas. Como lo hace y que es lo que quiere.

- Situación presente (x) preferencia por un color.

Indica el estado actual de las cosas, es la situación en la cual la persona siente que se encuentra en ese momento y la manera en que las circunstancias le piden obrar, conducta adecuada para la situación presente.

- Características coartadas (=) indiferencia por un color.

Conducta inadecuada para la situación presente. Son las necesidades que el sujeto reprime porque cree que impedirán el logro de sus objetivos.

- Focos de tensión (-) aversión o rechazo de un color.

Características rechazadas o suprimidas, saturadas de ansiedad, son las necesidades insatisfechas que tiene el sujeto.

- Problema actual (+,-).

Es la existencia de una necesidad básica insatisfecha y la conducta que resulta de esa tensión.

Los ocho colores deben agruparse de dos en dos, por parejas.

El Significado Estructural se ve influenciado por la función simbólica (+,x,=-); si se denomina como grupo "N", los signos nos dan la siguiente información, acerca del examinado.

(+) significa "Quiere ser o tener "N" o debe ser o tener "N".

(X) significa "Está siendo "N" o se siente en situación "N" o "La conducta "N" es la más adecuada".

(=) significa "La conducta "N" es inadecuada en el momento actual" o "N" está de reserva o bajo control restrictivo".

(-) significa "No quiere ser o tener "N". o "se siente incapaz de ser o tener "N".

En el siguiente ejemplo el significado estructural es el siguiente:

0	1	Intervalo de tranquilidad
Gris/azul		Periodo de recuperación.
3	4	Actividad expansiva
Rojo amarillo		Desarrollo de nuevos campos
2	6	Exigencia de descanso físico
Verde/marrón		Insistencia de la comodidad
5	7	Necesidad de identificación
Violeta/negro		unión compulsiva.

Para la interpretación estructural de los 56 pares de colores y en general de las funciones simbólicas de los colores es necesario consultar el manual del Test de Colores de Max Lüscher de la pág. 65 a la 76 y de la pág. 89 a la 170.

2.4.3 Áreas específicas que contiene el Test de Colores y cómo se indican.

GRUPO LABORAL:

Los Colores básicos representan necesidades psicológicas fundamentales como son, de satisfacción, afecto, autoafirmación, autoestima, realización, eficacia etc., mismos que en la vida cotidiana y laboral son fundamentales para la sobrevivencia humana. Considerando lo anterior una persona sana, equilibrada, libre de conflictos graves y fuertes represiones debe de elegir estos colores (azul, verde, rojo y amarillo) en los primeros cuatro o cinco lugares.

El Test de los Colores da información acerca del comportamiento del individuo en el ámbito laboral. Los colores involucrados son el verde (2), el rojo (3) y el amarillo (4). El azul no participa porque está asociado con paz y satisfacción.

VERDE: Proporciona la Constancia de Voluntad que permite continuar a pesar de oposición y contrariedades porque, persistiendo, puede lograr su propósito y así mejorar su autoestima.

ROJO: Proporciona la Fuerza de Voluntad que desea acción y eficacia, la satisfacción de haber realizado algo conveniente.

AMARILLO: proporciona la alegría espontánea de la acción, la habilidad de proyectarse y la expectativa que mira hacia el resultado de un trabajo, e incluso más allá de este; a otros nuevos e interesantes que pueden estar guardando después de concluir la presente tarea (op. cit. Lüscher, 1986, pág. 43).

En conclusión el VERDE: PERSISTENCIA, ROJO: ACCION Y EFICACIA, Y AMARILLO: CRECIMIENTO.

De esta manera se puede determinar que el Test apoya el propósito de esta investigación al aportar elementos que colaboren en la detección de las características del trabajador productivo.

FOCOS DE TENSION:

Es una necesidad básica insatisfecha que da lugar a un sentimiento de carencia que provoca o no ansiedad cuando los colores básicos no se encuentran en las cinco primeras posiciones, es una señal de deficiencia orgánica o psicológica, que es más grave mientras más atrás se presenta el color básico.

La necesidad básica permanece insatisfecha porque las circunstancias han sido desfavorables. Cuando esto sucede el signo (-) es el que se aplica a la posición de dicho color y a los siguientes colores, porque es considerado un rechazo. Se indica con una A debajo del número que indica el color.

.....3 6 7
 A A A

COMPENSACION:

Es una conducta exagerada y compulsiva que no permite tener más elecciones, se realiza con tendencia generalizadora, su carácter obsesivo lesiona la libertad de evaluar las condiciones reales y actuar apropiadamente. Si un color básico se encuentra en 6ª, 7ª u 8ª posición representa ansiedad que provoca una compensación. Esta se presenta siempre y cuando haya una A al final de la línea. Se indica con una "C" y ocupa el 1er lugar en la elección. En este caso el método esencial (1ª. posición) se ve siempre como compensatorio si se rechaza un color básico.

Este comportamiento se produce cuando hay una necesidad reprimida que produce ansiedad.

Cuando se compensa con un color básico se considera más o menos normal, aunque siempre hay que tener presente que una actividad sustitutiva no conduce a una satisfacción real. La compensación trata de satisfacer la necesidad.

SOBRECOMPENSACIONES:

Cuando los colores acromáticos (marrón, gris, o negro) aparecen en los primeros

lugares, esto indica una compensación y la "anormalidad" del mecanismo empleado al efecto que reduce un grado especial de conducta exagerada.

Las indicaciones que debe hacer el calificador son marcar estos colores y todos los que les precedan en la fila, con el signo (+) y suscribir con la letra "C".

3	4	0.....
+	+	+
C	C	C

Si alguno de los colores acromáticos aparece en los tres primeros lugares sin que haya algún básico en el sexto, séptimo u octavo lugar, el último color en la hilera se debe considerar como una ansiedad; aunque esta posición sea la usual para ese color. Cuando existe una ansiedad hay una compensación y cuando existe compensación debe haber ansiedad.

INTENSIDAD DE LA ANSIEDAD Y DE LA COMPENSACION:

Este grado depende del lugar que ocupen los colores básicos. La intensidad de la deficiencia real psicológica u orgánica que produce ansiedad se considera relativamente débil cuando un color básico se encuentra en sexto lugar y se va empeorando entre más adelante se presente.

Para medir la intensidad de la tensión se colocan signos de admiración (!) a los focos de tensión. Y de igual forma para el grado de intensidad de la compulsión asociado con las compensaciones. Las reglas para intensidad de la tensión.

- 1.-Color básico en 6º lugar !
- 2.-Color básico en 7º lugar !!
- 3.- Color básico en 8º lugar !!!

Reglas para intensidad de la compulsión asociada con las compensaciones

1.- Cuando algún acromático está en 3er lugar !

2.- Cuando algún acromático está en 2º lugar !!

3.- Si gris, marrón o negro está en 1er lugar !!!

Una vez que el Test se ha agrupado en parejas y marcado con signos correspondientes de manera habitual se deben de acomodar las letras "C", "A" y el signo "!" donde sea necesario.

Un ejemplo completo

!!!	!!			!	!!			!=8
C	C			A	A	A		
+	+	X	X	=	=			
0	6	5	1	3	4	2	7	
7	0	6	1	5	2	4	3	
+	+	+	X	X	-	-	-	
C	C	C		A	A	A		
!!!	!!	!		i	ii	iii		!=12

la segunda aplicación es más válida que la primera.

Cuando en la segunda selección ocurren menos ! (signos de admiración) que en la primera el pronóstico general es más favorable. En este caso es lo contrario ya que al tener tantos signos ! indica la existencia de muchas ansiedades a las que procura compensar con una conducta intensa e irracional.

PROBLEMA ACTUAL:

Una necesidad básica insatisfecha y su compensación como intento de satisfacción, revela el tipo de conflicto de que se trata. Así la ansiedad más la compensación descubren el problema actual.

En el Test de Lüscher lo que "se quiere" se indica con el color o colores en los dos

primeros lugares y lo que se "desea rechazar" se muestra con el color en último lugar. Al combinar estas dos funciones diferentes (+,-) proporcionan un método adecuado para tratar un foco de tensión.

El Test de Colores de Lüscher (1986) incluye una tabla de funciones (+,-) que dan la interpretación de las 64 combinaciones posibles de colores con estos signos, de la pág. 156 a la 170.

El problema actual tal como aparece en el Test de Colores sigue la siguiente norma: la persona señalada en el Test con el color o colores rechazados y las ansiedades consiguientes, el foco de tensión que no quiere de ningún modo tolerar. Se suprime éste o no por debajo del nivel consciente, siempre queda una intranquilidad que lleva a buscar un tipo compensatorio. El ¿Cómo? De este intento se indica con el color o grupo elegido preferentemente. La combinación del foco de tensión y el cómo controlar el desasosiego a que da lugar forman el problema en sí. (op. cit. Lüscher, 1986, pág. 37)

AMBIVALENCIA:

Es la preferencia de un color que se encuentra en las primeras posiciones, en la primera aplicación, y en los últimos lugares en la segunda aplicación, esto puede dar como resultado funciones (+,-) por ejemplo en un +3 con un -3 indica una actitud ambivalente que varía entre el deseo de obtener lo que quiere y la necesidad de que lo dejen en paz. Aunque estas ambivalencias no son muy significativas, no se pueden ignorar del todo. Lo que pueden indicar es que los deseos no son realmente muy fuertes o bien se pueden ver modificados por las situaciones o influencias que rodean al sujeto, (una ligera presión, agotamiento, etc.).

CARACTERÍSTICAS RECHAZADAS O SUPRIMIDAS:

El séptimo y octavo lugar son las posiciones que transmiten más información acerca del sujeto; La Función (-) menos, permite conocer bastante acerca de una persona, a través del color o colores que le gustan menos. En el Test de Colores de Lüscher se encuentran las Tablas de Interpretación de Función "-" de la pág. 120 a la 155.

A cada color particularmente y a cada uno de los posibles pares de colores se le

asignan dos interpretaciones.

A) Fisiológica: indica el foco de tensión que puede ser normal, leve, grave o muy grave. La Tensión normal no es considerada como ansiedad, por ejemplo -6, -7 (marrón y negro respectivamente) implica un deseo de regir su propio destino: No hay desviación. Una tensión leve es aquella en la que un color o grupo "normal" es clasificado como "ansiedad"; el gris, marrón o negro se encuentran hacia el principio de la fila.

Las tensiones graves o muy graves son las que se indican con uno o más asteriscos.

Los asteriscos indican las selecciones de colores que son menos deseables desde el punto de vista psicológico. Entre más cantidad de asteriscos más apartado está el grupo así indicado de la norma para ese color o grupo de colores en particular.

Ningún	*	representa ausencia de conflicto o este es mínimo.
1	*	representa algún conflicto no muy grave.
2	*	representa conflicto notable.
3	*	representa conflicto notable.

Pero en todos los casos se debe considerar la interpretación total

b) Psicológica: describe las características y la conducta que están en juego al rechazar un color o un grupo en particular.

PERSONALIDADES EMOCIONALES:

Cuando surge un conflicto como resultado de ansiedades y compensaciones, surge una conducta emocional con facilidad y sin un estímulo relativamente significativo.

La ansiedad (A) y la compensación (C) dramatizan y exageran las emociones.

De los ocho colores pueden darse tres compensaciones (+), tres ansiedades (-) y quedan dos para conductas actuales (x); siendo así no hay lugar para colores indiferentes (=). Ninguna parte del espectro emocional permanece latente, todo está involucrado de un

modo u otro. De esta forma las emociones pueden manifestarse muy fácilmente.

En un registro normal se debe de dar la función "=" (igual). Estos colores indican conductas que no se emplean habitualmente, sino que se mantienen en reserva.

CONFLICTO ENTRE OBJETIVOS Y CONDUCTA:

Cuando el fin deseado (posición +) y la conducta actual (posición x) están en oposición se origina un conflicto. Por ejemplo 1,2 con función + indican que el método esencial es tranquilidad y como objetivo es un dominio de sí mismo defensivo.

DESEQUILIBRIO DEL SISTEMA NERVIOSO AUTONOMO:

En el Test de Colores se consideran los colores más claros Amarillo (4) Rojo (3) y los dos colores oscuros Negro (7) y Azul (1). Cuando los colores claros están al final y el grupo de oscuros junto a este, indica un desequilibrio autoregulador. Si colores claros están al principio y oscuros en el final, existe un desequilibrio no muy grave. Cuando colores oscuros están al principio y claros al final existe una inestabilidad que se ha prolongado por mucho tiempo y puede llevar a un deterioro patológico.

2.5 Test de BARSIT

2.5.1. Antecedentes del test (1969).

En 1940 en Barranquilla Colombia se creó el Instituto de Psicología aplicada (Instituto Psicotécnico), el cual se dedicó a la investigación y estudio del nivel intelectual de los alumnos con la finalidad de apoyar el rendimiento escolar. Este centro adoptó 32 tests entre los cuales probaron el "Rapid Survey Intelligence Test de Rudolf Pintner" (traducido). Los resultados indicaron que no era posible utilizarlo en esa población, porque mostraba grandes dificultades, entre las cuales se encontraban los límites de tiempo para llevar a cabo los diversos tipos de ejercicios. La prueba consistía en cuatro partes y cada uno tenía tres minutos para su resolución, los sujetos examinados no estaban acostumbrados a trabajar en tan cortos tiempos.

Un segundo inconveniente fue el control que podían ejercer los aplicadores en los examinados, ya que las instrucciones se deben dar por separado, página por página y esto impedía la aguda vigilancia para que todos comenzaran al mismo tiempo.

A lo largo de cinco años (de 1940 a 1945) el Dr. Francisco del Olmo Barrios y Franziska Baumgarten recopilaron datos que apoyaron el establecimiento de "standars" o normatipos.

En 1943 y 1944 se estudió un nuevo test, similar al del Dr. Pintner, se crearon nuevos items para medir el vocabulario, el razonamiento verbal y lógico; para el razonamiento numérico se organizaron seis series adecuadas y nuevas preguntas para información general.

Un análisis de porcentaje de frecuencias de las respuestas obtenidas se llevó a cabo de acuerdo con el índice de dificultad para ordenar las preguntas en la edición definitiva. Este índice de dificultad se ha mantenido en países como Colombia, Argentina y Venezuela.

2.5.2 Tablas de Interpretación.

Esta nueva prueba se aplicó a un grupo de estudiantes (1945) y después se procedió a tratar los resultados estadísticamente.

De 13 años 1003; de 12 años 462, de 11 años 338, de 10 años 252, de 9 años 108. En total 951 niños y 1202 niñas que estaban terminando el año escolar en escuelas oficiales y colegios privados (instrucción primaria hasta el 4º año en Colombia).

	Número de Sujetos	Media	Desviación típica
segundo año	565	19,46	8,37
tercer año	785	28,69	7,57
cuarto año	803	34,21	6,67

La primera tabla de interpretación y datos estadísticos que parecen en la edición del

manual son resultados arrojados por sujetos venezolanos.

Para establecer las normas correspondientes a los escolares, se acumularon por separado las puntuaciones alcanzadas por estudiantes de diferentes regiones del país (varones y niñas), que hubieran cursado o estuvieran terminado tercero, cuarto, quinto o sexto grado de instrucción primaria. (La educación primaria en Venezuela alcanza hasta el 6° grado). Se ha excluido intencionalmente los datos de escolares de edades anormales en relación con el grado (Op. cit. Del Olmo; 1958, pág.4)

Las aplicaciones de BARSIT se realizaron durante el primero y último mes de cada año escolar, dirigidas por el mismo autor, Francisco del Olmo.

Las normas de personas adultas representativas de gente laboral en Venezuela, se han reunido en puntajes de sujetos de edades entre 20 y 30 años, se dividieron en tres grupos.

- 1) Primaria completa (sexto grado)
- 2) Casi completa (cuarto o quinto grados)
- 3) Incompleta (hasta tercer grado).

INTERPRETACION CUALITATIVA DE LOS RESULTADOS.

Cuando es necesario este tipo de información con los puntajes obtenidos de BARSIT, se basa en cinco categorías: Excelente, Superior, Mediano inferior y muy inferior en base al nivel de instrucción, como lo indica la siguiente información:

Cuadro N°. 13 "Interpretación Cualitativa del BARSIT".

	MUY INFERIOR 10%	INFERIOR 20%	MEDIANO 40%	SUPERIOR 20%	EXCELENTE 10%
ESCOLARES					
Sexto grado	Hasta 34	De 35 a 37	De 38 a 43	De 44 a 46	Más de 46
Quinto grado	Hasta 30	De 31 a 33	De 34 a 39	De 40 a 43	Más de 43
Cuarto grado	Hasta 23	De 24 a 27	De 28 a 34	De 35 a 39	Más de 39
Tercer grado	Hasta 11	De 12 a 18	De 19 a 27	De 28 a 34	Más de 34
ADULTOS					
Sexto grado	Hasta 26	De 27 a 33	De 34 a 43	De 44 a 50	Más de 50
4º ó 5º grado	Hasta 15	De 16 a 23	De 24 a 35	De 36 a 44	Más de 44
hasta 3er grado	Hasta 6	De 7 a 14	De 15 a 26	De 27 a 34	Más de 34

(Op. cit. Del Olmo, 1958, pág. 6).

2.5.3 Descripción del test

El test de BARSIT (Barranquilla Rapid Survey Intelligence Test) obtiene un índice de la aptitud para aprender a través de la valorización de factores de inteligencia: razonamiento verbal, lógico, numérico, vocabulario e información general.

Material

Un pliego de cuatro páginas (Anexo 1).

Una clave de correcciones, respuestas correctas (Anexo 2).

La prueba está editada en un pliego de cuatro páginas. La primera hoja contiene datos de identificación del examinado, las instrucciones y diez ejemplos que deben ser resueltos con la supervisión del examinador. En las tres hojas siguientes se encuentran 60 ítems o preguntas escalonadas que van aumentando el grado de dificultad. Existen cinco temas diferentes.

1. Información o conocimientos generales.
2. Comprensión del vocabulario mediante el conocimiento de opuestos.
3. Razonamiento verbal, discriminando la palabra que expresa un concepto diferente a otras cuatro que mantienen entre sí una semejanza de categoría.
4. Razonamiento lógico mediante la asociación a un elemento dado del análogo, de acuerdo con otra asociación conocida.
5. Razonamiento numérico mediante series de números que deben completarse, una vez deducida la regla que rige a cada serie. (Op. cit. Del Olmo, 1958, pág. 2).

La mayoría de las preguntas están formuladas por selección múltiple y el sujeto no debe escribir nada en el formato a excepción de las series numéricas.

Se puede aplicar individual o colectivamente. A escolares a partir de la terminación del 3er grado y para adultos con educación primaria.

El tiempo de ejecución es de diez minutos.

ADMINISTRACION Y CALIFICACION.

El examinador debe estar familiarizado con el test, antes de la primera aplicación y deben haber las condiciones necesarias para dirigir al grupo. Un aplicador por cada 25 examinados.

La sala de aplicaciones debe tener buena iluminación, ventilación y mesas adecuadas a distancias considerables para evitar las copias. Contar con lápices extras, para no perder tiempo en sacar punta.

Una vez entregado el material (un ejemplar del test y un lápiz por persona) se procede a trabajar la primera página, la cual el aplicador realiza paso por paso junto con los examinados; al tener completa seguridad de que no existen dudas se procede a comenzar el test con reloj en mano.

Al transcurrir los diez minutos de ejecución, todos deben cerrar su folleto y entregar al examinador.

Para calificar el BARSIT se cotejan las contestaciones dadas, de acuerdo con la clave de corrección y cada acierto se le da un punto. Una vez calificada la prueba se obtiene el puntaje total y se recurre a la tabla de rangos de interpretación cualitativa.

2.5.4. Porqué utilizar la prueba de BARSIT.

- 1) Determinar el nivel intelectual o aptitud de aprendizaje.
- 2) Adaptabilidad del sujeto. Este test como ejercicio inicial sirve de adiestramiento para aquellas personas que nunca han tenido este tipo de apariencia. Como se trata de una prueba relativamente sencilla se logra establecer "empatía" entre el sujeto y las siguientes pruebas, es este caso el test de colores de Lüscher.
- 3) Este test se puede aplicar a adultos con educación primaria.

CAPITULO III

PRODUCTIVIDAD

3.1 Definición de productividad

La productividad es una estrategia ante la vida que pretende un crecimiento personal, grupal y social a través de la producción de bienes y servicios con "calidad". El aumentar la productividad con calidad es participar y competir en el mercado con la finalidad de incrementar las ventas en el caso de los bienes o dar un servicio eficiente y efectivo. Con esto se busca aumentar el nivel económico de vida que comienza con la preparación y educación de cada elemento que compone la sociedad, que es la clave fundamental para alcanzar el desarrollo.

A continuación se presentarán algunas definiciones de PRODUCTIVIDAD, establecidas por diferentes autores.

Producción hora-hombre, considerando la calidad (Sutemeister, 1969; en Harris, 1992).

Relación entre lo que produce una organización y la eficacia de recursos requeridos
Belcher, J., 1987 anexa una fórmula:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{producción}}{\text{Mano de obra+materiales+capital+energía=recursos}}$$

Smith (1988) la define como rendimiento por unidad de entrada de trabajo y clasifica:

PRODUCTIVIDAD

De Bienes: producto o rendimiento dividido por números de horas-hombre necesarias para producirlo.

De Servicios incrementar la eficacia sin errores en un plato determinado.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Hernández y Rodríguez (1944) definen:

Productividad como "relación entre lo producido y lo que se consume para lograrlo". Esta relación se expresa de la siguiente forma:

$$\text{Productividad} = \text{producto/insumo}$$

Castell en 1981 la define como cantidad de bienes de consumo producidos en un determinado tiempo.

"La productividad en un sentido operativo es el resultado logrado entre la cantidad y la calidad de los productos generados y los recursos e insumos utilizados para ello" (Op. cit. Barrera Alicia, 1995, pág. 37).

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Producción}}{\text{Insumos}}$$

Esto quiere decir, la productividad se identifica como la relación entre producto e insumo.

3.2. Factor humano en la productividad.

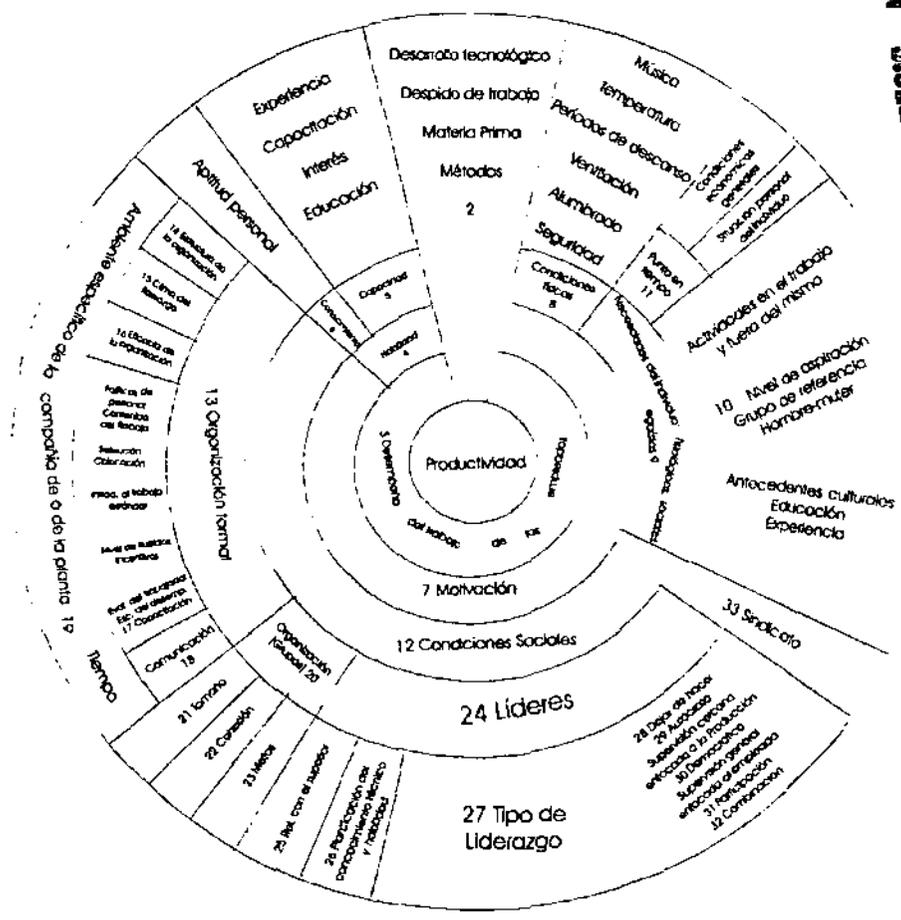
Se considera al factor humano como uno de los elementos más importantes en la productividad, ya que el hombre es quien realiza el fenómeno productivo. Todos los procesos se originan a partir de él.

La productividad influye en la vida personal en el más amplio sentido: En el desarrollo de las propias habilidades y conocimientos, amplía las experiencias y metas, logra un profesionalismo y compromiso con el perfil del puesto, provoca la superación y el desarrollo en lo económico, social y afectivo. En general participa en formación de un trabajador satisfecho.

El trabajador tiene que ver con todos los procesos que intervienen dentro de la empresa considerando desde tecnología, estructura organizacional y condiciones físicas.

Por su parte Sutermeister en 1969 propone un modelo de productividad personal (cuadro N°. 14, en la siguiente página) incluye 33 áreas factores que colaboran a la actividad individual. Considera el comportamiento humano para explicar la productividad laboral.

Cuadro N° 14 "Modelo de productividad personal"



ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

El esquema de la página anterior indica que la productividad, es resultado de una serie de factores en cadena (de adentro hacia afuera): Productividad (1) es el resultado de desarrollo tecnológico, métodos, materia prima, despido de trabajo (2), desempeño del trabajo de los empleados (3), y conocimiento (6).

Desempeño del trabajo de los empleados es efecto de habilidad (4) y motivación (7). La habilidad es producto de capacidad (5) educación, interés, capacitación, experiencia y conocimiento (6) aptitud personal. Motivación (7) intervienen condiciones físicas (8) seguridad, alumbrado, temperatura, ventilación, periodos de descanso, música, y necesidades del individuo: fisiológicas, sociales, egoístas (9) son actividades fuera y dentro del trabajo, percepción de la situación, nivel de aspiración, grupo de referencia hombre-mujer, antecedentes culturales, educación, experiencia (10). Otro elemento importante dentro de las necesidades del individuo es el punto en tiempo (11) que son condiciones económicas generales y situación individual de la persona. Las condiciones sociales (12) que contribuyen a la motivación del individuo para alcanzar la productividad y están divididas en:

Organización formal (13): estructura de la organización (14), clima del liderazgo (15), eficacia de la organización (16), políticas de personal, contenido del trabajo, selección, colocación, introducción al trabajo, estándar, nivel de sueldos, incentivos, evaluación de trabajo, escalas de desempleo y capacitación (17) y comunicación (18) y ambiente específico de la empresa y tiempo dentro de la misma (19).

Organización de grupos (20), tamaño (21), cohesión (22) y metas (23), líderes (24), relaciones con el superior (25), planificación del conocimiento técnico y habilidad (26), tipo de liderazgo (27), dejar hacer (28), autócrata, supervisión cercana enfocada a la producción (29), democrática supervisión general enfocada al empleado (30), participación (31), combinación (32) y sindicato (33) (Sutormeister 1969, en Harris 1992).

Todos estos factores en un determinado momento se conjugan con el individuo para lograr la productividad.

3.2.1 El Individuo y sus determinantes.

El individuo dentro del ámbito laboral es el resultado de una serie de factores.

Uno de los elementos más importantes dentro de la empresa - productividad es el factor humano por este motivo es necesario conocer los determinantes más significativos en el comportamiento individual del trabajador.

Son cuatro áreas básicas:

- El individuo mismo: deseos, necesidades, capacidades, metas, etc. El capítulo 1, amplía en forma extensa los factores que intervienen en la formación de la personalidad del individuo.

- El ambiente externo del trabajador: elementos que pueden intervenir fuera del trabajo.

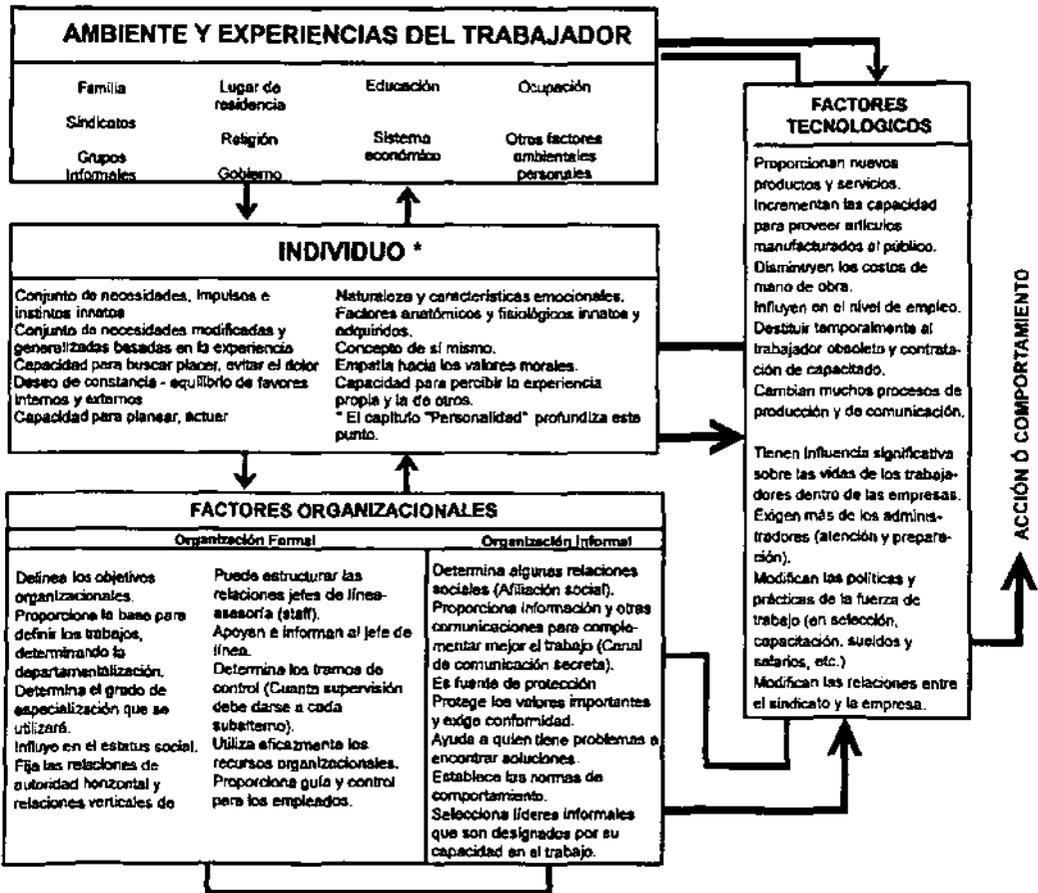
- Los factores tecnológicos. Tecnología es la manera de controlar el conocimiento científico y técnico, con el objetivo de mejorar las condiciones de la raza humana. Dentro de la organización del trabajo tecnología se define a la creación de productos mediante la realización de nuevos insumos a través de la reestructuración de los antiguos. El desarrollo tecnológico ha pasado por varias etapas: de la artesanía, la mecanización, la línea de ensamble y la automatización. La automatización es la época más reciente de desarrollo tecnológico y la actividad que realiza el trabajador, es plantear, programar, mantener el control y funcionamiento del equipo del que depende la automatización.

- Factores organizacionales formal e informal.

Formal: Conjunto de gente que labora en grupo bajo una autoridad, con metas y objetivos que favorecen mutuamente a los participantes y la organización. "El objetivo de la organización formal es ordenar y unificar las acciones y esfuerzos de quienes trabajan" (Op. cit. Harris, 1992, pág. 98).

Informal: Son relaciones que los trabajadores inician con la finalidad de servir a sus necesidades, no tienen objetivos y metas formalmente establecidos. Este tipo de relación se establece automáticamente, en cuanto los individuos entran en contacto entre sí, comparten deseos e intereses.

Cuadro N° 15 "Modelo de comportamiento del trabajador y sus determinantes (Harris, 1992)".



La meta del administrador es unificar las acciones y esfuerzos de la comunicación informal con los de la organización formal.

3.3 Necesidades del trabajador mexicano

A manera de ampliar el cuadro N°.15 en el punto individuo, se investigarán particularmente las motivaciones del trabajador mexicano.

Nuevamente se retoma al autor Díaz Guerrero, porque trabaja directamente con mexicanos y detecta las necesidades del trabajador mexicano, sus hipótesis sigue los postulados de Abraham Maslow (1979), siguiendo la pirámide de necesidades que dirigen las motivaciones del ser humano.

Cuadro N° 16 "Pirámide de Necesidades de Maslow (Bayón 1996)".



Hay una jerarquía en relación con la intensidad de las necesidades. Las más fuertes son las fisiológicas y una vez satisfechas se avanza al siguiente nivel, hasta que aparecen necesidades de mayor sutileza y se desarrollan en todo su esplendor. Cuando un grupo de necesidades se satisface ya no cuenta con la motivación de la conducta; El siguiente grupo de necesidades toma el mando y motivará al comportamiento hasta estar satisfecho.

Considerando el cuadro N°. 16 se hará una breve descripción de cada nivel.

Necesidades fisiológicas: Son todas aquellas necesidades de primer orden que buscan la sobrevivencia del cuerpo humano, comer, beber, sexualidad, dormir etc., etc.

Necesidades de Seguridad: buscan la conservación de la integridad de la persona como ser biológico.

Necesidades de pertenencia y de amor: necesidades afiliativas, tener afecto amor, pertenecer a un grupo.

Necesidades de autoestima: evaluación positiva de sí mismo, considerarse a sí mismo como valioso.

Necesidad de autorrealización: necesidad que tiene el individuo de expresar todo su potencial. Son personas satisfechas y hacen lo mejor de lo que son capaces.

En 1944 Díaz Guerrero considera un grupo de necesidades aprendidas, de las cuales las socioculturales se pueden considerar en el presente estudio, por ejemplo: el machismo en el mexicano es una actitud aprendida de generación en generación, socioculturalmente hablando.

Se utiliza una escala de 1 al 10 para ubicar la necesidad en un parámetro numérico y a *posteriori* realizar el perfil de motivaciones del trabajador mexicano. Cuadro N° 17.

Necesidades de satisfacer el "hambre": Se utiliza este término porque se considera que el trabajador mexicano, alguna vez en su existencia ha sabido lo que es hambre aguda. La alimentación es incompleta. Si el hambre no ha sido satisfecha como pensar en satisfacción de mayor nivel. Puntaje 5.

Necesidad de salud física: El mexicano no manifiesta tener una necesidad de preservación muy elevada, por ejemplo es difícil mantener las medidas de seguridad de una fábrica. En ocasiones demuestra que tiene poco temor de la vida y de la muerte.

Hay que hacer una observación en éste punto, ya que las mujeres mexicanas tienden a sobreproteger y en este sentido en ocasiones sobrepasan los límites de cuidados. Puntaje 5.

Necesidad sexual: esta necesidad está altamente intensificada en el mexicano. Esto tiene una explicación sociocultural, por algún motivo se ha aislado a ésta de todas las necesidades en nuestro medio y se le ha dado una importancia enorme que desafortunadamente opaca otras potencialidades. La sexualidad es tan importante para el mexicano, porque es una especie de compensación por otras cosas que no tiene, por ejemplo la baja autoestima. Puntaje 10.

Temor de desempleo: Esta necesidad debería de ser bastante alta debido a la motivación del hambre. Pero ejecutivos y patrones están constantemente preocupados por los cambios continuos de empleo del trabajador mexicano, dada su costumbre de abandonar voluntariamente el trabajo. La explicación que esto puede tener es que, tradicionalmente la familia mexicana es sobreprotectora y unida, así que siempre tendrán casa y comida para el pariente o hijo desempleado. Puntaje 5

Motivación económica: El obrero mexicano valoriza altamente el dinero, porque cree encontrar la solución a sus problemas, al pensar que con el dinero no hay hambre y hay salud. De cualquier forma por factores reales o falsos el dinero motivará al trabajador, si se le da más dinero hace más, aunque este efecto es puramente temporal. Puntaje 10.

Necesidad de seguridad personal: Generalmente no se presiona mucho a los patrones por la seguridad personal en el trabajo. Puntaje 2

Amor y ternura: El mexicano desde su nacimiento está colmado de ternura, afecto, y amor. Esta es una necesidad suficientemente satisfecha, por lo tanto dentro del área laboral no tiene gran demanda. Puntaje 1

Necesidades de la propia estima: La autoestima del mexicano es realmente baja. A tal grado que le afecta tanto que se ve forzado a negar totalmente la existencia de esta necesidad, dejándola así como el móvil de su conducta. Para aclarar más este punto se utilizará el término: complejo de inferioridad. Alfred Adler (1939) afirma que este sentimiento aparece en el niño al darse cuenta de lo insignificante de su fuerza en comparación con la de sus padres. (Díaz Guerrero, 1994).

México aparece en la historia, cuando ya existía una civilización madura y constituida que solo a medias puede comprender un pensamiento joven (Ramos 1938, en Díaz G., 1994). Si se realiza una analogía acerca de la relación niño-adulto; y México-conquista, mestizaje; es obvia la situación de desventaja que ambos casos impera y el resultado es el sentimiento de inferioridad o en otras palabras reacciones a la realización de una autoestima baja.

Así socioculturalmente el abuso del concepto de autoridad y respecto a la misma, ha consentido en repetidas ocasiones que se aplaste la dignidad y estima de los individuos.

En los hogares mexicanos el abuso de la autoridad corre a cargo del padre, por lo general el castigo o la recompensa no son consecuencia de las acciones del niño, sino el humor del padre. De esta forma el mexicano comienza su vida con la autoestima deshecha. Las personas desde pequeñas necesitan iniciar la sensación de que valen, la autoestima como necesidad ya está presente. Otra compensación para la autoestima es la jactancia sexual con la finalidad de elevar la imagen de sí mismo y cumplir el "papel masculino" con dignidad.

El mexicano fantasea, "se realiza" temporalmente a través del habla y necesita amigos que lo escuchen y no demanden evidencias. Es con el amigo en donde se producen los esfuerzos creativos más grandes. "Cada uno de nosotros lleva su novelita en la cabeza, pero la inspiración se nos va por el pico, y no hay que buscar las obras de nuestro ingenio en los folletines, en las librerías o en las bibliotecas, sino en las cantinas, cafés, pasillos, redacciones, oficinas, visitas de confianza y sobremesa" (Op. cit. Angel del Campo, literato del siglo pasado, citado en Ramos, 1938, pág. 66) Puntaje 10.

Necesidad de desarrollo integral: Debido al variado grado de satisfacción de necesidades fisiológicas y psicológicas del mexicano, es usual que el desarrollo de potencialidades individuales no lleguen a ser motivantes. Existen excepciones que aun en medio de la privación de otras necesidades, la creatividad como necesidad se llega a desarrollar como compensación de otras muchas necesidades. Se otorga el puntaje 5 ya que de las limitantes del mexicano es conocido por sus chispas de creatividad.

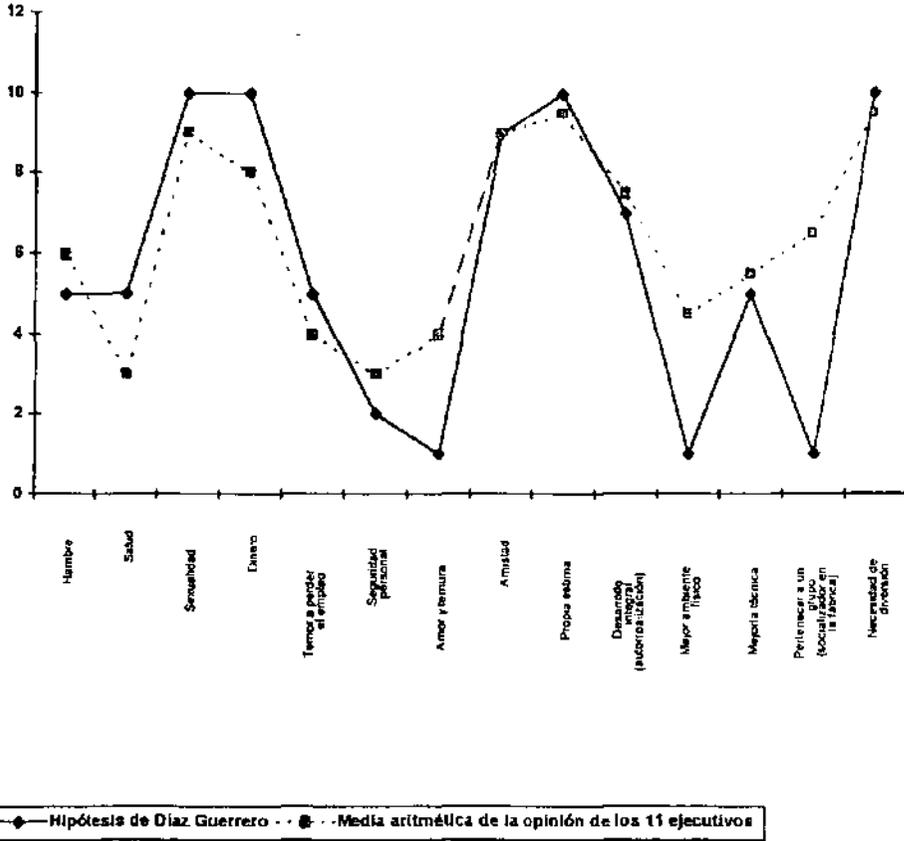
Necesidad de mejorar el ambiente físico de la fábrica: El trabajador mexicano no demuestra tener gran interés en esta necesidad como un elemento que puede contribuir a la salud o la eficacia en el ambiente laboral. El elemento en el que puede contribuir es en el reconocimiento de su valor (contribuyendo a su autoestima y eficacia en su trabajo), por otra parte de los patrones que lo toman en cuenta, y le dan cierta importancia, que le ponen atención. El puntaje es 1, porque la necesidad como tal en el trabajo, no es muy importante.

Mejoría técnica del trabajador. El mexicano ante esta necesidad manifiesta resistencia porque es un área muy susceptible aunque en el fondo reconoce que necesita los conocimientos técnicos, no está muy interesado en ellos, porque de alguna manera siente que le están indicando como hacer las cosas, y este es también un punto que toca la autoestima.

Necesidad de pertenencia: En esta necesidad hay 2 opiniones diferentes: JAC Brow (1958) y Erich Fromm (1956) (Citados por Díaz G. 1994) opinan al respecto que la fábrica es fundamentalmente un lugar de socialización, es participar como miembro y pertenecer al grupo social de la fábrica, Díaz G. (1994), opina que el mexicano socializa en todas partes y está satisfecho en su socialización. El ambiente laboral-social no va a satisfacer mucho al trabajador, porque no se puede comparar con el ambiente externo en el que se desenvuelve como fiestas familiares, etc. Puntaje 1

Necesidad de diversión: El mexicano manifiesta gran necesidad de diversión. Por una parte quiere distraerse de sí mismo por lo que respecta a su autoestima y quiere olvidar muchos factores de la realidad externa en que vive. En la diversión el individuo alcanza la sensación de bienestar. Puntaje 10.

Cuadro N°. 17 "Perfil hipotético del trabajador mexicano".



En el cuadro anterior, está el testimonio de 11 ejecutivos en la conferencia del Instituto de Administración de Negocios A.C., junto con el Dr. Díaz G. (1959). La medida aritmética de sus valoraciones fue como sigue: hambre 5.8; salud: 3.1., sexualidad: 9.2; dinero: 7.5; temor a perder el empleo: 3.6; seguridad personal: 2.6; amor, temura: 3.5; amistad: 9.3; propia estima: 9.5; desarrollo integral: 7.3; mejor ambiente físico: 4.4; mejoría técnica: 5.5; pertenecer a un grupo social en la fábrica: 7.1. y diversión: 9.5.

La opinión de la autora del presente estudio coincide con los once ejecutivos,

basándose únicamente en su experiencia laboral (tres años) en el área de Reclutamiento, Selección e Inducción de Personal en una fábrica de 1000 trabajadores (800 obreros-200 oficinas), del ramo metal-mecánico.

Es importante mencionar que la muestra de 11 ejecutivos es muy pequeña para poder generalizar, de esta forma se recomienda en estudios futuros profundizar acerca del tema.

3.4 Estrategias de cambio para el incremento de la Productividad

3.4.1 John Belcher (1987)

Propone una estrategia para el incremento de la productividad en la cual la participación del factor humano (directivos, trabajadores y sindicato) es uno de los principales pilares que provocan el cambio.

Este autor propone un Proceso de Gestión como un objetivo estratégico de la organización que tenga aplicaciones duraderas y constantes y no un simple programa a corto plazo; Dentro de los parámetros más importantes del Proceso de Gestión para incrementar la Productividad se encuentran:

a) La modificación de la organización.

b) La productividad debe ser adoptada como parte de la cultura y del funcionamiento cotidiano de la organización. Se debe convertir en norma dentro de la empresa.

c) Es necesario aplicar a todos los recursos del proceso productivo.

d) Directivos y empleados deben tomar la productividad como una responsabilidad de sus tareas.

e) Las metas de productividad son a cualquier nivel y deben ser evidentes para todo

el personal que integre la empresa.

f) La participación de los directivos es constante y visible para toda la organización, deben comprometerse con el proyecto de productividad, formular su filosofía y comunicarlo a toda la empresa.

Esta formulación que describe los deberes y autoridades de un comité orientador de alto nivel, y anuncia otros cambios iniciados por los directivos, brinda una justificación para un proyecto formal de mejora de la productividad, fija responsabilidades y establece claras expectativas en lo concerniente al desarrollo de programas de productividad en toda la organización (Belcher, 1987).

La productividad siempre debe ser considerada por los directivos. En cada orden del día debe de tomarse en cuenta.

g) Todos los empleados buscan identificar oportunidades de mejora.

h) Involucra a todos lo miembros de la organización.

Un proceso de gestión de productividad es imposible sin el compromiso ni la participación de los recursos humanos en el mejoramiento de la productividad. Reconocen el poder de una fuerza laboral involucrándola y comprometiéndola, invertir en recursos substanciales y energías administrativas al desarrollo de un ambiente en donde los empleados puedan y deseen contribuir a mejorar al máximo el desempeño de sus aptitudes.

Estos proyectos se definen como calidad de vida laboral, que son "la satisfacción en el trabajo que requiere de un ambiente laboral vitalizador a través del cual el trabajador o el empleado viva y funcione de manera tal, que sus sentimientos, actitudes y comportamientos sean realización personal, de productividad y satisfacción laboral" (Op. cit. Cruz, 1995, pág. 62).

Esto se logra a través de:

- Aportaciones y participaciones de los empleados sobre las decisiones que afectan sus tareas.
 - Información compartida. Los individuos se sienten parte de la organización cuando son informados de los avances y fuerzas que afectan a la empresa.
 - Retroalimentación positiva. Es una necesidad natural del hombre saber como se desempeña y como ser mejor.
 - Trabajo en equipo y colaboración.
 - Trabajo estimulante e interesante.
 - Estabilidad laboral.
- i) El desempeño y el sistema de remuneraciones deben ser utilizados como un reforzador de la productividad.

Cuadro N° 18 "Sistemas de Remuneración"

SISTEMAS DE REMUNERACION	MONETARIO	1. Fuerza laboral totalmente asalariada:	Establecer un tipo de pago para todos los empleados.
		2. Menú de beneficios:	Crear varios paquetes de prestaciones para que cada empleado opte por el que más le convenga y se ajuste a sus necesidades individuales.
		3. Sistema de pago por aptitudes:	Relaciona la remuneración con la mayor capacitación.
	NO MONETARIO	1. Reconocimiento:	Abarca desde premios formales hasta un gesto estimulante del supervisor.
		2. Responsabilidad	Extender las responsabilidades laborales de un empleado o disminuir la supervisión estrecha.
		3. Crecimiento:	Darle al trabajador oportunidad de capacitación.

j) Las estrategias para medir la productividad son un elemento clave del proceso de evaluación como parte integral del análisis e interpretación de los datos financieros. Dicha medición cumple con cuatro funciones reforzadoras.

- Conscientización. Los procedimientos de medición visibles y mostrados con frecuencia, refuerzan y mantienen el interés organizacional y al mostrar el interés de los directivos en la productividad. Las gráficas pueden ser un medio muy efectivo.

- Evaluación de problemas y oportunidades. Permiten la identificación de zonas en conflicto, donde se requiere atención de los directivos. Una productividad estancada o declinante solo puede ser detectada a través de mediciones.

- Retroalimentación. En el momento en que se comunican los datos de medición, se puede disfrutar la sensación de logro de éxito y estar motivados para superar períodos de desempeño inadecuado.

- Integración:

La medición facilita el proceso de integrar la productividad de otros sistemas organizacionales: Se pueden fijar metas cuantificables, presupuestar la mejora de productividad y el refuerzo mediante el sistema de remuneración, se puede elaborar con mayor objetividad (Op. cit. Belcher, 1987, pág. 94).

k) Sindicatos: Generalmente los sindicatos se oponen a los proyectos de mejora de la productividad porque tienen poca conciencia de las implicaciones de la misma, creen que mejorar este aspecto implica pérdida de empleos o que pone en peligro su misma jerarquía.

De esta forma se tiene que utilizar un sistema en el cual directivos y sindicatos participen a la par en la solución de problemas que resultan de interés común para la empresa y sindicato, como por ejemplo seguridad, reducción de costos, etc.; Estos sistemas son llamados "Procesos de Colaboración" y pueden contribuir al desarrollo de un proceso de gestión de productividad logrando el apoyo y el compromiso del sindicato. Al realizar esta actividad conjuntamente, el sindicato estará convencido de que el proyecto no es posible que se logre de otra forma.

l) Es necesario aclarar "trampas" al poner en práctica el proyecto de mejora en la productividad.

1) Mandato de los directivos. Los directivos anuncian la necesidad de una mejora en la productividad y los subordinados intentan obtener ganancias rápidas a cualquier precio,

pero el resultado final es un proyecto mal coordinado y mal informado que solo obtiene resultados esporádicos.

2) Definiciones ambiguas. El pensamiento típico en la mejora de productividad es trabajar con mayor empeño y se sospecha que el resultado consiste en las bajas de empleados; la compañía y directivos son los únicos beneficiados. Con estas concepciones en donde no hay nada atractivo para el trabajador es imposible obtener una cooperación de los empleados.

3) Escaso compromiso de los directivos. No participan realmente en el proyecto, no brindan recursos y no logran modificar los sistemas de gestión de productividad.

4) Designación de un coordinador incorrecto para desempeñar sus funciones (punto m, las define en detalle).

5) Incapacidad para evaluar la situación organizacional antes de planear el proceso de gestión, (por ejemplo emitir situaciones muy tensas entre sindicatos y trabajadores, un estilo autocrático por parte de jefes y supervisores, etc.)

6) El engaño de las mediciones. Empresas que convierten la medición como principal objetivo olvidándose en sí del crecimiento de la productividad.

7) Responsabilidades borrosas y débiles a cargo de los jefes.

8) Fascinación por las técnicas. Existen técnicas diseñadas para mejorar la productividad: círculos de calidad, análisis de valor, automatización de la oficina, etc. Las organizaciones saben de su efectividad y optan por considerar alguna de estas técnicas sin tomar en cuenta si es la más efectiva para las necesidades de la empresa. Generalmente estas estrategias buscan el perfeccionamiento pero no modifican el ámbito donde la mejora debe producir.

m) La elección de un solo ejecutivo de productividad para supervisar el proyecto. Debido a la magnitud y complejidad de esta tarea muchas empresas optan por elegir una

entidad para supervisar el proyecto. Debe de tener un buen nivel organizacional ya que envía un potente mensaje en la empresa; si la nueva posición ocupa un puesto central en la jerarquía, el compromiso de los directivos con la productividad será evidente. Las características que debe tener son las siguientes: conocimientos del ramo respecto de la organización, énfasis en los recursos humanos, capacidad de comunicación y cuantificación.

Con estas aptitudes el ejecutivo tiene la suficiente capacidad para intervenir con éxito en los siguientes puntos:

- Alientar el compromiso con la productividad en todos los niveles.
- Difundir lineamientos o expectativas entre los diversos componentes de la organización. Debe aclarar y respaldar las expectativas de los directivos en cuanto al rumbo de los esfuerzos de mejora.
- Monitorear el progreso e identificar áreas problemáticas.
- Servir como centro de compilación de datos acerca de las técnicas de mejora de la productividad.
- Transferir éxitos de una parte a otra de la organización.
- Este ejecutivo de productividad debe desempeñar un papel de liderazgo y mantenerse visible promoviendo el cambio.
- Asesorar a los directivos acerca del papel que desempeñen en el proyecto.
- Fomentar conciencia de productividad. Es necesario que toda la organización comprenda que la verdadera clave de la mejor productividad a largo plazo, radica en la resolución común de problemas, la mejor manera de organizar y efectuar el trabajo y la máxima utilización de las aptitudes de la fuerza laboral. Al incrementar la productividad combinada con calidad las posibilidades dentro del mercado son mejores y la empresa puede crecer y desarrollarse, brindando más empleados y mejores salarios.

3.4.2 Incremento de la productividad a partir de la calidad según Edwards Deming.

La calidad origina inevitablemente la mejora de la productividad; esta ideología es una de las claves fundamentales en la teoría de este autor, el cual la implementó en Japón hace aproximadamente 50 años, país que en la actualidad ocupa uno de los primeros lugares como potencia mundial.

Se comenzará por una oración y una pregunta que marcan la diferencia:

Pensamiento Japonés: Al mejorar la calidad se incrementa productividad y esto produce la disminución de costos y conquista del mercado.

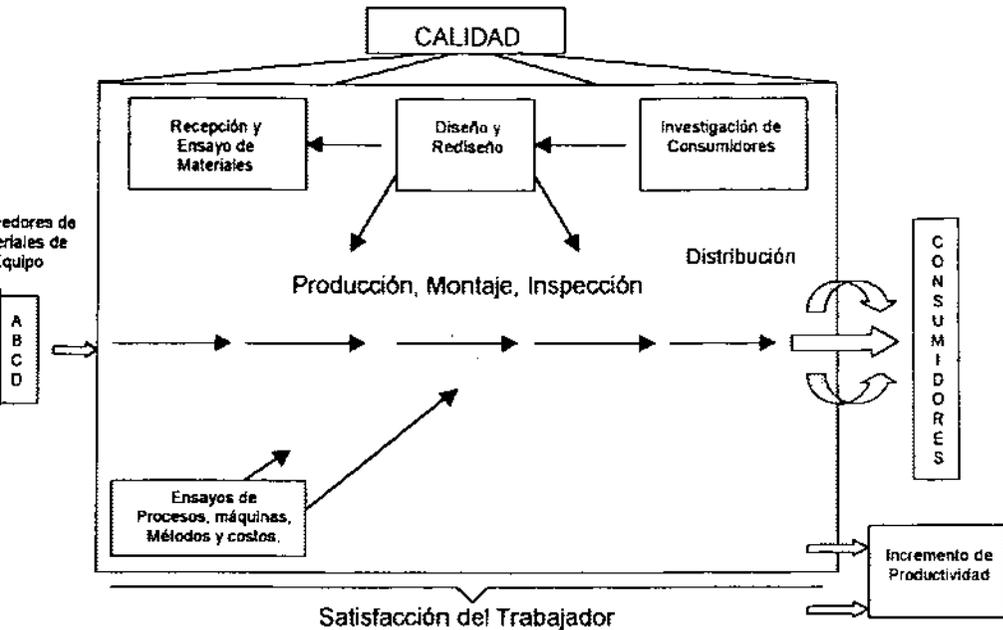
Pensamiento Americano: ¿Hasta que nivel es posible bajar la calidad sin perder al cliente?

En la actualidad el Japón es uno de los países más desarrollados y poderosos de los llamados del primer mundo, con una producción, calidad y productividad elevadas, es común que la gente prefiera un producto japonés antes que cualquier otro. Pero hace años no era así. En 1945 era una nación en período de postguerra con sus respectivas consecuencias, a esto se agrega la terrible reputación en cuanto a la producción de hacer bienes de consumo mal hechos, baratos, pero que valían lo que costaban.

El punto al que se pretende llegar es que esta ideología (incremento de calidad, aumento de productividad) puede ser aplicada a cualquier país, en este caso a México, que es considerado como Nación en vías de desarrollo (también llamado del tercer mundo).

El mejoramiento de la calidad y productividad es responsabilidad de la dirección que debe entender el diseño del producto y servicio; la adquisición de materiales, los problemas de producción, el control del proceso y la oportunidad de que el trabajador esté orgulloso de su trabajo (un punto que contribuye a su autoestima).

Cuadro N°. 19 "Calidad y Productividad como un proceso"

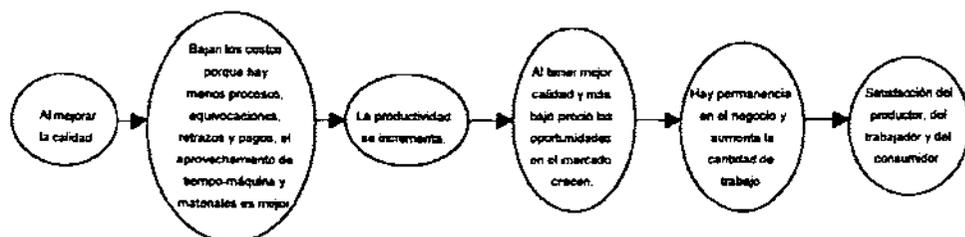


Cada elemento que forma parte de la institución laboral debe aprender sus responsabilidades para llevar a cabo este proceso.

La calidad es quien dirige todo el sistema y los directivos son los que lo llevan a cabo.

Al perfeccionar la calidad se transfieren las horas-hombre y las horas-máquina mal aprovechadas, a la creación de un producto nuevo, proporcionando mejor servicio. El efecto es una reacción en cadena (cuadro N°. 20) se reducen los costos, aumenta la competencia, el trabajador está más satisfecho con su trabajo y la demanda aumenta, elevando así natural e inevitablemente la productividad. Esta reacción en cadena fue adoptada en Japón como un estilo de vida.

Cuadro N°. 20 "Calidad, Reacción en Cadena"



El aumento de calidad y por lo tanto de productividad contribuye a la satisfacción del trabajador, se siente orgulloso y útil con su producción. Las posibilidades económicas aumentan y puede adquirir un mejor nivel de vida, se convierte en un individuo más perfeccionista, aumentan sus necesidades materiales, espirituales y consecuentemente sus aspiraciones sociales avanzan en cuanto su cuadro de exigencias. "El patrón cultural de vida se hace más complejo, su consecuencia se afina y con el aumento de diversificación que un mayor gasto y una más amplia experiencia social suponen, se enriquecen su personalidad y sus intereses" (Op. cit. Esteba F.C., 1984, pág. 23).

Hay que tomar en cuenta que cada asalariado es diferente y desafortunadamente no se puede generalizar. Siempre se tienen que considerar la individualidad y las necesidades específicas de cada trabajador (puntos III.3 de este mismo capítulo).

3.4.3 Catorce puntos específicos que aumentan la calidad y la productividad.

Se proponen una serie de procedimientos a seguir para aquellas empresas que desean aumentar su productividad los catorce puntos funcionan en cualquier parte, en pequeñas y en grandes organizaciones, en empresas de servicios y en las dedicadas a la fabricación.

1. Establecer constancia con la finalidad de mejorar el producto y el servicio, para cumplir con el objetivo de ser competitivos, permanecer en el negocio y proporcionar fuentes de trabajo.

2. Poner en práctica la nueva filosofía. Los directivos deben asumir sus responsabilidades y hacerse cargo del liderazgo para cambiar. Se deben rechazar los niveles corrientemente aceptados de errores, defectos, material no apropiado, personal que no sabe cuál es su trabajo y no pregunta, errores por manipulación, métodos obsoletos para la formación del trabajo, supervisión incorrecta, directores que van de empleo a empleo, retrasos y tardanzas. Los errores siempre cuestan. Es evidente la economía que se logra con un solo plan. Los planes alternativos son costosos.

3. No depender de la inspección para alcanzar la calidad. Al introducir la calidad dentro del producto como primer punto se elimina la inspección en masa. La inspección para alcanzar la calidad es tardía, ineficaz y costosa. La calidad se logra mejorando el proceso de producción. Un producto es de buena o de mala calidad y la inspección no lo cambia.

4. Terminar con la costumbre de hacer tratos sobre la base del precio. En vez de ello minimizar el costo total. Conseguir un sólo proveedor para cualquier artículo, provocando una buena relación duradera y de confianza.

El precio no es importante cuando no existe una medida de calidad que se pueda comprar. Sin calidad el negocio se encamina al precio más bajo. La política de reducir el precio de cualquier artículo que se compra sin que importe la calidad y el servicio puede mandar al buen proveedor y al buen servicio, fuera del negocio.

Al trabajar con un solo proveedor son mínimas las diferencias que existen del mismo producto. Es mejor uno que se ajuste a las necesidades del 100 por ciento, comprador y proveedor conocen la necesidad perfectamente. Cuando se compra algo no solo es material, sino ingeniería y capacidad.

5. Mejorar constantemente el sistema de producción y servicio para aumentar calidad, productividad y reducir costos continuamente.

6. Implementar la formación para la dirección que necesita aprender todo lo relacionado con la compañía desde los materiales en recepción hasta el cliente. Un ejemplo para ilustrar este punto: la gente aprende de diferente forma, algunos necesitan instrucciones escritas, otros habladas y hay quien entiende mejor con dibujos, etc., esto sólo nos quiere decir, el amplio conocimiento que requiere la dirección para saber cuál método va a funcionar mejor.

7. Adaptar e implementar liderazgo. El objetivo del liderazgo consiste en guiar a las personas, a las máquinas y a los aparatos para que lleven a cabo mejor su trabajo. Los líderes deben conocer el trabajo que supervisan. Deben tener capacidad para informar a la dirección las condiciones que necesitan corregirse. La dirección debe trabajar en las correcciones propuestas. El líder debe anular los obstáculos que no permiten que el trabajador se sienta orgulloso de su trabajo.

8. Eliminar el miedo de forma que cada uno pueda trabajar con eficiencia para la compañía. No tener temor al conocimiento a preguntar, y poder expresar las propias ideas. Sentir seguridad. No sentir miedo de intervenir en algún proceso que afecte a corto plazo, pero que a largo plazo será de gran beneficio.

9. Derribar las barreras entre las áreas de staff. Las personas deben trabajar en equipo, sin tener como limitantes el pertenecer a diferentes departamentos. Todas las secciones deben estar intercomunicadas, con un propósito final: un producto con calidad.

10. Eliminar los eslogans, exhortaciones y metas para la mano de obra. Estas frases que piden al personal que aumente la productividad (si el material es de pésima calidad), lo hacemos mejor juntos (y los trabajadores se preguntan ¿Porque nadie escucha nuestros problemas y sugerencias?) y frases de este estilo, tienen que desaparecer ya que sólo generan frustración, resentimiento y angustia.

La dirección tiene que aprender que la responsabilidad de mejorar el sistema es suya.

11. Anular los estándares de trabajo en planta. Reemplazar por liderazgo. Eliminar objetivos numéricos por los directivos; el trabajo diario medido en horas-producción, es el resultado de un promedio en el cual la mitad esta por arriba y la otra mitad por debajo, el resultado es una enorme presión para aquella mitad que no alcanza el mismo promedio, provocando pérdidas, caos, insatisfacción y rotación de personal. Lo importante (como primer paso) es calidad y no cantidad. Para los niveles directivos los objetivos numéricos son un intento de dirigir; es necesario ser líder para dirigir, entender su trabajo y de su equipo de trabajo.

12. Quitar las barreras que no permiten al trabajador estar orgulloso de su trabajo, tanto a niveles operarios que trabajan por hora (o a destajo) como niveles medios y directivos que laboran por calificación anual y por méritos.

Estos últimos refuerzan el comportamiento a corto plazo, acaban con el trabajo de equipo creando rivalidad. Después de recibir la calificación dejan a la gente amargada, herida y con sentimientos de inferioridad. La calificación de méritos premia al que lo hace bien dentro del sistema y no intenta compensar los intentos por mejorar el sistema mismo. Cuando el obrero trabaja a destajo o por hora, no importa la calidad sino la cantidad, no importan las piezas con error, lo importante es lograr el número exigido o un posible despido ¿Quién va a estar orgulloso de esto? Cuando la gente se siente indispensable en una labor, hará su mejor esfuerzo para quedar ahí. Se siente importante y orgullosa de su trabajo y coopera en la mejora del sistema.

13. Incitar la educación y la automejora de todos los trabajadores.

14. Entrar en acción para lograr la transformación. Cualquier actividad o trabajo es parte del proceso.

Etapas para lograr la calidad

→ Etapa 1 → Etapa 2 → Etapa 3 →

"Cada etapa opera con la siguiente y con la anterior para seguir la concordancia óptima, trabajando las etapas juntas para lograr la calidad de la que presumirá el cliente final" (Op. cit. Deming W.E., 1989, pág. 66).

Se puede hacer mucho mejor (menos errores) el trabajo cuando la gente está enterada para que se va a utilizar el programa.

En conclusión es posible afirmar que existen más sistemas con los cuales se puede lograr que la productividad se incremente, lo importante es romper con los slogans establecidos y atreverse a dar el cambio requerido para continuar con el desarrollo.

3.5 Kaoru Ishikawa y el Control Total de Calidad.

Teniendo claro que la calidad es uno de los elementos de 1er. orden para incrementar la productividad, se revisan sus postulados más importantes con la finalidad de ampliar dicha información.

Las empresas japonesas son dirigidas por el principio de calidad al aceptar y practicar el control de calidad total. Este principio le ha permitido a la industria japonesa elaborar productos de calidad a bajo costo con alta productividad, estableciéndose así a la delantera de los mercados de exportación a nivel mundial. Algunos ejemplos de estos productos en los cuales se tiene amplia confiabilidad son: automóviles, cámaras, equipos de televisión a color, grabadoras de video y productos de hierro y acero.

Las organizaciones que se han esmerado en "primero calidad", la han podido mejorar en forma asombrosa y a largo plazo el gran aumento de la productividad ha permitido rebajar los costos lo cual ha originado mayores ventas y utilidades.

El control de calidad en Japón según el Dr. Ishikawa (1962), no permite productos defectuosos desde el principio es decir, se controlan los factores del proceso que ocasionan piezas imperfectas, evitando desde el origen la repetición de errores, la revisión tardía del control de calidad tradicional y el gasto que ocasiona dicha inspección. Los obreros mismos

hacen la inspección y la división de manufactura se encarga de su propia garantía de calidad.

Es así como este autor, ha creado y trabajado por más de 40 años en este concepto fundamental: PRIMERO CALIDAD

Se considera calidad en el más amplio sentido: calidad de trabajo, de servicio, de la información, del proceso, de la división, del personal (trabajadores, ingenieros, gerentes, ejecutivos), calidad del sistema de la empresa, de los objetivos, etc. Y define: "Practicar el control de calidad es desarrollar, diseñar, manufacturar y mantener un producto de calidad que sea el más económico, el más útil y siempre satisfactorio para el consumidor." (Op. cit. Ishikawa, 1993; pág. 40).

El control de calidad tiene como objetivo las "garantía de calidad" que es asegurar la calidad de un producto de tal forma que el cliente lo pueda comprar con confianza y utilizarlo satisfactoriamente por largo tiempo.

Durante las etapas de desarrollo de un producto, la garantía de calidad debe estar en primer plano.

La aplicación de programas de "Control total de Calidad" (CTC). Es un método en donde el fabricante debe desarrollar, producir y vender artículos que satisfagan las necesidades de los consumidores, con calidad y buen precio.

El control de calidad debe estar presente en toda la creación del producto, desde su origen de diseño, investigación de mercados, control de costos (utilidades y precios), control de cantidades (volumen de producción, ventas y existencias) y control de fechas de entrega. Todos los empleados de la organización hasta subcontratistas, sistemas de distribución y compañías filiales participan en dicho proceso. Se trata de un trabajo en equipo.

En términos amplios es el control de la administración misma en donde el objetivo es la creación de mejores productos (o servicios) de calidad a bajo costo con la participación activa de los empleados incluyendo al presidente. Esto indica que todo individuo en cada división de la empresa deberá estudiar y practicar el control de calidad (CC). Cada elemento es preparado para aplicar y promover el CC. La educación se lleva a cabo a través de cursos de CC los cuales tienen una duración de seis meses, cinco días al mes. Se estudia una semana y las siguientes tres semanas al campo de trabajo para aplicar lo aprendido. Al regresar el siguiente curso vienen con experiencia y nuevos problemas o retos a enfrentar. Es una repetición de estudio y práctica.

Es por esto que CC empieza con educación y termina con educación.

El CTC es un programa que debe prolongarse por toda la existencia de la empresa.

Círculos de control de calidad (1962): Es un foro de desarrollo mutuo, en donde se estudia, se comparten los conocimientos, discuten los problemas que surgen y se ayudan unos a otros en la búsqueda de soluciones. En estas reuniones los obreros practican abiertamente con supervisores e ingenieros y en ocasiones las sugerencias de los obreros son aceptadas por encima de los ingenieros porque se tiene la confianza de que son gente educada y capacitada, los participantes estudian para no repetir errores.

Algunas características que se deben de tomar en cuenta son:

- 1) El voluntarismo. Este tipo de actividades son mejores si son por propia iniciativa y no por órdenes superiores. Comenzar las actividades con aquel personal que desee participar. Es preferible un proceso gradual pero seguro.
- 2) Autodesarrollo. Se debe estar dispuesto a estudiar.
- 3) Desarrollo mutuo. La gente del círculo debe pretender ampliar sus horizontes y cooperar con otros círculos.
- 4) La meta final de los círculos es la participación plena de todos los empleados.

VENTAJAS DEL CONTROL TOTAL DE CALIDAD.

- 1) Mejorar la salud y el carácter corporativos de la empresa. La alta gerencia debe aclarar y especificar sus metas.
- 2) Conjuntar los esfuerzos de los empleados obteniendo la participación de todos y estableciendo un sistema cooperativo.
- 3) Establecer el sistema de garantía de calidad y ganar la confianza de los consumidores. Al ser la garantía de calidad la esencia misma del CC, se convierte en la meta y se puede ganar mercado y esto a la larga genera utilidades.
- 4) Alcanzar la mejor calidad del mundo y desarrollar nuevos productos. Por ejemplo Japón para sobrevivir en la competencia internacional tiene que desarrollar productos confiables, de la mejor calidad en corto tiempo.
- 5) Cimentar un sistema administrativo que garantice utilidades en momentos de crecimiento lento y que sea capaz de superar dificultades.
El CC bien aplicado siempre asegura utilidades.
- 6) Demostrar respeto por la humanidad, cuidar los recursos humanos, hay que tomar en cuenta la felicidad de los empleados, crear lugares agradables de trabajo y heredarlo a la siguiente generación.

Con respecto a la alta dirección, es necesario delegarles toda la autoridad con la finalidad de que se conviertan en verdaderos gerentes, ellos tienen el compromiso de afrontar del 65% al 80% (aproximadamente) de la responsabilidad en la toma de decisiones y sus consecuencias; dejando así un ambiente más libre para los demás empleados (el porcentaje restante).

- 7) En el CC los métodos estadísticos son la base y es necesario que la gente que está a cargo de esta división los dominen y utilicen con veracidad.

- Examinar los hechos (sin aferrarse a una idea y jugar con las cifras para hacerlas concordar con ella, haciendo caso omiso de los hechos).

- Convertir los hechos en datos o cifras. Cuando las características del producto no se pueden reducir a números se pueden realizar pruebas sensoriales y acumular los resultados de datos estadísticos.

"La mejora de las actividades gerenciales es un subproducto importante de la utilización de datos, cifras y métodos estadísticos." (Op. cit. Ishikawa, 1993, pág. 106).

Cuando una gerencia decide establecer el control de calidad en toda la empresa, debe normalizar todos los procesos y procedimientos para después delegar la autoridad a los subalternos. Una buena administración tiene como principio fundamental que sus empleados aprovechen la totalidad de sus capacidades.

A manera de conclusión se revisarán las diferencias que existen entre el sistema gerencial y cultural americano, occidental, y el japonés, el cual ha utilizado esta técnica de control de calidad en los últimos cuarenta años y donde Ishikawa es el máximo exponente.

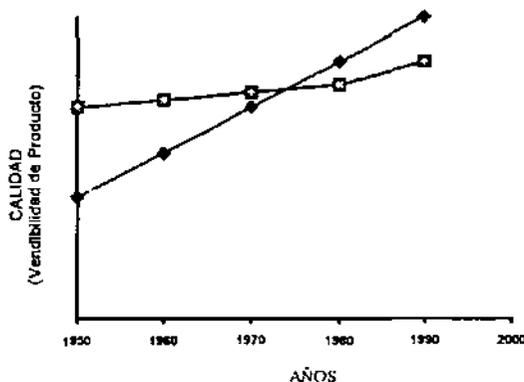
Cuadro N°.21 "Diferencias entre sistemas occidentales y japoneses"

SISTEMA AMERICANO Y OCCIDENTAL	SISTEMA JAPONÉS
➤ Profesionalismo y especialización. Produce una visión limitada.	➤ No hay especialización. Cuando un ingeniero se vincula a la empresa, empieza a rotar en las distintas divisiones.
➤ Sociedad horizontal	➤ Sociedad vertical. Existe una fuerte relación entre los de arriba y los de abajo.
➤ Sindicatos funcionales. Los trabajadores deben de especializarse en algo específico. Una acción afecta a todo el gremio.	➤ Sindicatos laborales. Forman empleados multifuncionales.

<p>➤ Método Taylor y el ausentismo. Formar especialistas que hagan normas y reglas para que los trabajadores solo las obedezcan. Se trata al individuo como máquina, esto produce descontento y el hombre solo trabaja por dinero.</p>	<p>➤ Producir ambientes humanos, felices y confortables, en donde el trabajador se pueda desarrollar satisfactoriamente.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La satisfacción de un trabajo bien hecho. - Cooperación y reconocimiento de los otros. - El gozo de la superación personal.
<p>➤ Elitismo y diferencias de clases. Jefaturas, gerencias y direcciones y en la mayoría de los casos, es personal que siempre se contrata de fuera, de Universidades con renombre y costosas.</p>	<p>➤ Realizar ascensos en base a la experiencia con el personal que ya está dentro de la fábrica.</p>
<p>➤ Sistema de pagos. A base de méritos. El estímulo económico en primer plano.</p>	<p>➤ Sistemas de pago por antigüedad y jerarquía,</p>
<p>➤ Índice de rotación de empleados y despidos.</p>	<p>➤ Empleo vitalicio las empresas japonesas ponen gran atención a la educación y capacitación, esto beneficia al individuo como a la empresa.</p>
<p>➤ Naciones multinacionales y trabajadores extranjeros. Es factible que se den problemas de comunicación.</p>	<p>➤ Nación homogénea cuenta con buen mercado nacional.</p>
<p>➤ Educación. Muchos países tienen entre seis y nueve años de educación obligatoria, pero un alto porcentaje no concluye.</p>	<p>➤ La educación es obligatoria hasta el 9º. Grado y en su mayoría terminan y continúan. Esta es una razón que permite que la capacitación estadística y de control de calidad se pueda asimilar sin problemas, desde un gerente hasta los obreros de línea.</p>

<p>➤ Religión. El Cristianismo considera al hombre que es malo por naturaleza.</p>	<p>➤ El budismo y/o Confucionismo consideran al hombre bueno por naturaleza y se puede confiar en él.</p>
<p>➤ Relaciones con los subcontratistas. Tratan de ser autosuficientes produciendo sus propias piezas o contratan al proveedor más económico sin tomar en primer lugar la calidad de sus productos.</p>	<p>➤ Se trabaja con el mejor proveedor, porque son especialistas en su propio campo y trabajan con el principio de control de calidad.</p>
<p>➤ Resultados inmediatos, cuya primordial finalidad son las utilidades a corto plazo.</p>	<p>➤ La economía japonesa creció en los años de posguerra gracias a la democratización del capital, ya que las empresas pudieron adoptar perspectivas a largo plazo y trabajar con el principio de CC, calidad ante todo.</p> <p>Educación y Libre Comercio.</p>

Cuadro N°. 22 "Contraste entre la calidad japonesa y occidental".



(Op. cit. JURAN 1990, pág. 8)

Si se pretende cambiar las actitudes de la gente hacia el trabajo se debe entender que la alegría, el deseo y el placer son impulsos humanos básicos que están presentes en el ser humano y por lo tanto en el trabajador.

3.6 La Trilogía de J.M. JURAN.

Las necesidades humanas de calidad han existido desde tiempos antiguos y día con día han sufrido cambios, respondiendo a las necesidades políticas, sociales, y económicas. Hoy en día la calidad es necesaria para proteger a la sociedad de los costos de un servicio, la competencia en el mercado, la supervivencia y el desarrollo.

Para responder a esta demanda J.M. JURAN en la década de los 70's creó una estrategia para el mejoramiento de la calidad: "LA TRILOGIA DE JURAN" una gestión para la calidad. Para este autor un paso importante al comenzar a trabajar con calidad es la misma definición, la cual implica varios elementos.

Calidad es la adecuación al uso e implica varios elementos.

- La calidad consiste en aquellas características del producto que satisface las necesidades del cliente.
- La calidad es la ausencia de deficiencias.

Las características del producto satisfacen al cliente el efecto principal son los ingresos por ventas, y las deficiencias (artículos inoperantes, aspecto deteriorado, no cumplir con las fechas de entrega) del producto provocan la insatisfacción del cliente la consecuencia es el incremento de los costos (rehacer trabajos y responder al reclamo de los clientes).

El Producto es la salida de cualquier proceso, pueden ser bienes o servicios y el Ciente es cualquier individuo que sea afectado por el producto, el cual puede tener dos reacciones la satisfacción o la insatisfacción. Los problemas comienzan cuando el consumidor rechaza el artículo por que no lo satisface.

Las medidas de las deficiencias se manifiestan en función de la siguiente fracción.

$$\text{Calidad} = \frac{\text{frecuencia de deficiencias}}{\text{Ocasiones de deficiencias}}$$

Frecuencias de deficiencias: número de defectos, de errores, de fallos de postventa, horas de reproceso y costo de la mala calidad.

Ocasiones de deficiencia: número de unidades producidas, total de horas trabajadas unidades vendidas e ingresos por ventas

La mejor evaluación para las características del producto es la que hacen los consumidores y en base a las necesidades que ellos demandan hay que trabajar y mejorar.

1) PLANIFICACION DE LA CALIDAD.

Esta es la etapa en donde se desarrollan los productos y procesos que son necesarios para satisfacer las necesidades de los clientes y los pasos son los siguientes:

- A) Especificar quiénes son los clientes.
- B) Especificar las necesidades de los clientes.
- C) Desarrollar las características del producto que respondan a las necesidades de los clientes.
- D) Desarrollar los procesos que sean capaces de producir aquellas características del producto.
- E) Pasar los planes resultantes a las fuerzas operativas.

- Estos pasos mantienen varios aspectos en común.
- La cadena de entrada-salida en donde cualquier etapa se convierte en la entrada de la siguiente.
- El concepto del triple papel: cada actividad juega tres funciones cliente, procesador, y proveedor.
- La definición de unidades comunes de medida y medios para evaluar la calidad.

- La calidad necesita una gestión de limitar y administrar la totalidad de los medios por los cuales obtener la calidad.

En conclusión planificación de calidad es determinar las necesidades de los clientes y desarrollar los productos y procesos que son necesarios para satisfacer esas necesidades. La planificación debe darse en todos los niveles:

- Operario: aportaciones potenciales de la mano de obra.
- Departamental: a nivel intermedio, quienes analizan la planificación de macro-procesos y microprocesos.
- Multifuncional: desarrollo de nuevos productos, contratación, compras y facturación.
- Corporativa: Es la planeación de toda la calidad para la empresa y crear un Comité de Calidad.

Los altos directivos deben proporcionar la infraestructura y los recursos necesarios.

2) CONTROL DE CALIDAD.

- Evaluar el comportamiento real de calidad.
- Comparar el comportamiento real con los objetivos de calidad.
- Actuar sobre diferencias.

El control es lo que mantiene el proceso en su estado planificado con la finalidad de que los objetivos se cumplan y se lleven a cabo. Su tarea es minimizar el daño por medio de la acción rápida o evitando que se produzca el daño.

Para lograr el autocontrol es necesario tener estrategias para saber cuales son los objetivos, cual es el "comportamiento real" y en caso de que exista discrepancia modificar el comportamiento.

El proceso de control se lleva a cabo a través del circuito de retroalimentación. La participación de todos los empleados, desde el director ejecutivo hasta los operarios hacen posible este circuito.

El papel que desempeñan operarios y gerencia en el control es el siguiente.

Cuadro N°. 23 "Operarios y Gerencia en el control de calidad".

	NIVEL OPERARIO	NIVEL GERENCIAL
Objetivos de control	Características del producto, proceso en especificaciones y procedimientos.	Enfocados al negocio ventas y competencia.
Sensores	Tecnológicos	Sistema de datos.
Toma de decisiones	¿Hay conformidad o no?	¿Satisfacer las necesidades del cliente o no?.

Los directivos tienen dos funciones principales.

- 1) Deben ejercer directamente el CONTROL en los objetivos estratégicos.
- 2) garantizar que se ha establecido un sistema de control para la pirámide de control (para todo el sistema).

El delegar es otro punto que no se debe pasar por alto, la pirámide de control se establece de la siguiente forma:

- a) Control por parte de los altos directivos.
- b) Control por los gerentes y supervisores
- c) Control por la mano de obra
- d) Controles automatizados.

3) MEJORA DE CALIDAD.

A través de este procedimiento se eleva la calidad. La metodología consta de una serie de pasos universales. (Es un programa anual).

- A) Desarrollar la infraestructura para obtener la mejora de la calidad anualmente. Implementar el Consejo de mejora de calidad; políticas de mejora y objetivos; designar al director de calidad, gerentes, patrocinadores, protectores, ayudantes, etc., descripción de responsabilidades; formación de métodos y herramientas.
- B) Reconocer las necesidades concretas para mejorar.
- C) Asignar un equipo de gentes para cada proyecto y que sean responsables de que el Plan llegue a su meta.
- D) Facilitar la preparación, la motivación (reconocimiento y recompensas) y los recursos necesarios para que los equipos localicen las causas, encuentren soluciones y establezcan los controles para conservar los beneficios.

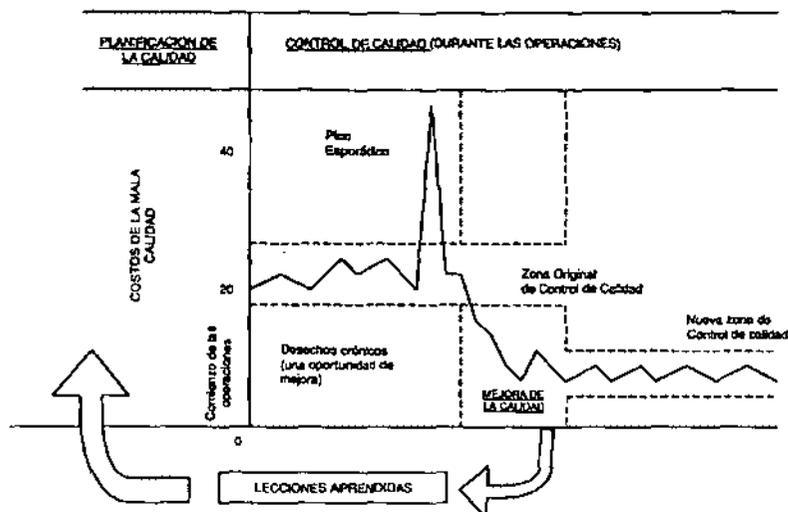
Mejora es sinónimo de avance. Significa la creación organizada de un cambio ventajoso. Las mejoras se dan proyecto a proyecto, el cual debe descubrir las causas de la mala calidad y un remedio para eliminarlas.

Como conclusión hay que dejar claro que no es suficiente con instaurar políticas, crear conciencia y después dejarle todo a los trabajadores, es necesaria la participación de directivos, que sea evidente que tienen el firme propósito de la mejora de la calidad. Convertirse personalmente en líderes y tienen como tarea:

- Establecer los objetivos de calidad.
- Proporcionar recursos.
- Revisar los progresos.
- Dar reconocimiento.
- Revisar el sistema de recompensas.
- Trabajar en equipos de proyecto.
- Hacer frente a las aprehensiones de los empleados.

La siguiente gráfica indica como ópera "la trilogía de JURAN.

Cuadro N°. 24 "El Diagrama de la Trilogía de Juran".



3.7 Philip Crosby "Principios absolutos de calidad"

Para una base informativa más completa se hace referencia al autor Phillip Crosby (1988), quien desarrolla un camino sistemático para alcanzar la calidad, apoyando así una de las alternativas para el incremento de la productividad.

Los principios absolutos de la administración de la calidad:

Primer Principio Absoluto: calidad se define como cumplir con los requisitos.

El mejoramiento de la calidad se alcanza realizando correctamente los procesos desde el inicio, "haga las cosas bien desde la primera vez". Los requisitos deben ser comprendidos con claridad y haciendo a un lado los obstáculos para su cumplimiento.

Los directivos tienen 3 labores:

1. Establecer los requisitos que deben cumplir los empleados.
2. Suministrar los medios necesarios para que el personal cumpla con los requisitos.
3. Dedicar todo su tiempo a estimular y ayudar al personal a dar cumplimiento a esos requisitos.

Segundo Principio Absoluto: El sistema de calidad es la prevención.

Unos de los costos mayores de las compañías relacionado a la calidad es el área de verificación. La verificación es una forma muy cara y poco fiable de obtener calidad. Verificar, seleccionar y evaluar sólo filtra lo que ya está hecho. Lo que hace falta es la prevención.

La clave de la prevención se basa en observar el proceso y determinar las posibles causas de error. Estas causas pueden ser controladas. Cada producto o servicio está formado por un gran número de componentes, cada uno de los cuales debe tratarse por separado, con el fin de eliminar las causas de los problemas.

Tercer Principio Absoluto: El estándar de realización debe ser cero errores.

El estándar de realización es el medio que permite a la compañía progresar, puesto que sirve para que todas las personas reconozcan la importancia de cada una de las millones de acciones que se realizan en una empresa.

Cuarto Principio Absoluto: La medida de la calidad es el precio del incumplimiento.

La mejor medida de la calidad es el dinero. El costo de la calidad se divide en dos áreas:

- El precio del incumplimiento (PI)
- El precio del cumplimiento (PC)

El precio del incumplimiento con los requisitos lo constituyen todos los gastos realizados en hacer las cosas mal.

El precio del cumplimiento con los requisitos es lo que hay que gastar para que las cosas salgan bien. Abarca la mayoría de los costos de las funciones profesionales de la calidad, los esfuerzos de prevención y la educación en la calidad.

El mejoramiento de la calidad a través de catorce pasos.

1) Compromiso por parte de la dirección.

Debe emitir una política de calidad de la empresa, la cual aclare que el compromiso es real y comprensible.

La calidad debe de ser el primer tema en reuniones periódicas y abordarse en términos concretos.

El director general y el de operaciones deben preparar discursos de calidad y comunicarlos a todos los empleados.

2) Equipo para el mejoramiento de la calidad.

El propósito del equipo es guiar el proceso y promover su evolución. Debe brindar coordinación y apoyo. El presidente del equipo (un coordinador de tiempo completo) debe ser alguien que tenga fácil comunicación con la alta dirección. Será necesario que comprenda la estrategia total y tenga mano firme para modificarla en caso necesario.

3) Medición.

Es conveniente realizar mediciones claras del insumo, del proceso y del producto.

4) Costo de calidad.

5) Crear conciencia de calidad.

La calidad debe difundirse y debe estar presente en todos los integrantes de la empresa. Los carteles pueden apoyar este propósito.

6) Acción correctiva.

Es necesario contar con un sistema de acción correctiva. El verdadero propósito de un sistema de esta naturaleza consiste en identificar y eliminar los problemas para siempre. Estos sistemas tienen que basarse en informaciones que revelen cuáles son los problemas y el análisis que muestren las causas de esos problemas.

Este sistema tendrá que aplicarse a los proveedores también.

7) Planear y celebrar el día de cero defectos.

8) Educación del personal.

Desarrollar un sistema completo de educación en calidad que proporcione un mensaje estándar.

9) El día de cero defectos.

Su fin es que la dirección se presente y haga un compromiso formal ante todos, de tal manera que sea obligatorio el cumplimiento.

10) Fijar metas.

La mayoría de estos catorce pasos ocurren de manera simultánea. El objetivo final es de cero defectos, pero harán objetivos intermedios que vayan llevando hacia adelante este objetivo.

Las metas deberán ser en lo posible escogidas por el grupo y representadas en una grafica que este a la vista de todos. No deberán aceptarse metas mínimas.

11) Eliminar las causas del error.

12) Reconocimiento.

La creación y desarrollo de un programa de reconocimiento personal para ejecutivos y empleados por igual, es una parte muy importante del mejoramiento de la calidad. El proceso de reconocimiento deberá pensarse bien y llevarse a cabo en varios niveles.

13) Consejos sobre la calidad.

Su objetivo es reunir a todos los profesionales de la calidad y permitirles aprender unos de otros. También pueden apoyar al proceso para el mejoramiento de la calidad.

14) Repetir todo el proceso.

El proceso ha de repetirse, ya sea con el mismo equipo o con un nuevo, a modo de llegar a ser una forma perdurable de vida, y constituirse en la cultura de la compañía.

Con esta última teoría se cierran las alternativas propuestas para el incremento de la productividad, a través de la mejora de calidad como elementos estrechamente relacionados.

CAPITULO IV

METODO

4.1 Justificación.

Actualmente México atraviesa una situación de austeridad y estancamiento que da como resultado un periodo crítico de inestabilidad que abarca todos los ámbitos: Social, Económico, Político, Laboral, Educativo, etc.

Esto tiene consecuencias directamente en cada individuo que forma parte de los grupos, empresas y sociedad, ya que esta desorganización (inestabilidad) no permite que se proporcionen los medios y los elementos pertinentes para un desarrollo seguro y satisfactorio de los individuos.

Un elemento que contribuye a la mejora de cualquier nación en todos los ámbitos es la Productividad con calidad, la cual debe estar presente en cualquier organización.

La finalidad de la Productividad es participar y competir en el mercado para incrementar las ventas en el caso de los bienes o proporcionar un servicio eficiente.

Con esto se busca aumentar el nivel económico de vida que comienza con la preparación y educación de cada elemento que compone la sociedad,, que es la clave fundamental para alcanzar el desarrollo.

4.2 Objetivo general

Determinar las características de Personalidad e Inteligencia de un grupo de trabajadores que son considerados altamente productivos en una empresa de producción.

4.3 Planteamiento del problema.

¿Cuales son las características de Personalidad e Inteligencia presentes en un grupo de trabajadores considerados altamente productivos en una empresa de producción de la rama metal mecánica?.

4.4 Delimitación de variables.

1) Variables Demográficas:

Sexo
Edad
Estado Civil
Escolaridad
Antigüedad en la Empresa

2) Variable Control:

Productividad
Incentivo económico

3) Variables Intermedias:

Características de Personalidad
Inteligencia

4.5 Definición de variables.

Variable Control: Productividad

Elemento que es determinado por el departamento de Ingeniería de la empresa y definen productividad como la relación entre lo que produce una organización y la eficacia de los recursos requeridos.

La alta productividad es considerada como el mayor número de piezas con calidad (sin defecto o rechazo).

Variable Control: Incentivo económico.

Variables Intermedias:

- A) **Personalidad:** Es la organización dinámica dentro del individuo de aquellos sistemas psicofísicos que determinan su conducta y su pensamiento característicos. (Allport G., en Engler B., 1996).
- B) **Inteligencia:** Capacidad de una persona para aprender y aplicar el razonamiento sistemático a la resolución del problema. (Del Olmo F. 1969).

4.6 Definición de la población.

De una población total de 250 trabajadores del área de fabricación de la empresa, fue seleccionado el 12% (Spiegel Levin, 1979), por ser considerados por la empresa como altamente productivos en esa área.

4.7 Selección de la muestra.

La muestra se obtuvo por Muestreo no Probabilístico Propositivo. Fueron 32 trabajadores de diferentes departamentos los cuales son considerados los más productivos dentro del área de fabricación, porque producen la mayor cantidad de piezas con calidad según los reportes de la correspondiente jefatura y de Ingeniería existentes en la empresa.

PUESTO: OBREROS. Todos los trabajadores que participan en este estudio laboran manualmente en la misma área de trabajo durante 9 horas diariamente, donde el movimiento y gran fuerza física son poco necesarios.

4.8 Tipo de estudio

Descriptivo de Campo, Exploratorio (Pick Susan, López Ana Luisa, 1995).

4.9 Instrumentos

Se aplicó un test para medir la Inteligencia y una segunda prueba para medir características de Personalidad.

Test de "Barsit" del Dr. Francisco del Olmo".

El Test de Barsit mide habilidad intelectual y determina el nivel intelectual o la aptitud de aprendizaje y adaptabilidad del sujeto. Si este test es utilizado en primer lugar, funcionará como adiestramiento para aquellas personas que no hayan tenido ocasión de realizar pruebas, debido a que se trata de un test relativamente sencillo, que permite establecer una empatía entre el examinado y los siguientes tests. El Barsit es un test que puede ser aplicado individual o colectivamente. Está formado por sesenta ítems o cuestiones escalonadas, que representan y mezclan progresivamente los cinco tipos de

preguntas que forman el test.

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

El test de Barsit es una prueba a lápiz-papel con reactivos de selección múltiple (a excepción del razonamiento numérico, que se deben complementar series). El tiempo de ejecución es de 10 minutos y el nivel mínimo necesario es educación primaria para adultos.

Test de Colores de Max Lüscher.

Esta prueba se basa en la asociación directa que existe entre los Colores con las necesidades Psicológicas y Fisiológicas. En este caso la preferencia por un color proyecta información acerca de las características de personalidad del individuo.

El test de Colores de Lüscher proporciona las siguientes áreas y características.

Objetivos deseados: Son los medios con los que el individuo se dirige hacia el logro de sus metas.

Situación presente: Es la situación en la cual la persona siente que se encuentra en ese momento y la manera en que las circunstancias le piden comportarse.

Características Coartadas: Necesidades que el sujeto reprime porque cree que impedirían el logro de sus objetivos.

Focos de tensión: características reprimidas saturadas de ansiedad.

Problema actual: es una necesidad básica insatisfecha y la conducta resulta de esa tensión.

Grupo laboral: Dentro del ámbito laboral determina las siguientes características.

La constancia de voluntad que permite continuar a pesar de la oposición y contrariedades, porque persistiendo puede lograr su propósito y así mejorar su autoestima. VERDE.

La fuerza de voluntad, que desea acción y eficacia, la satisfacción de haber realizado algo conveniente, de ser productivo. ROJO.

Espontaneidad y Alegría de la acción. La habilidad de proyectarse y las nuevas expectativas. AMARILLO.

4.10 Procedimiento

- 1) Se acudió directamente a la empresa de fabricación (metal mecánica).
- 2) Una vez obtenida la población se eligieron los sujetos productivos por muestreo no probabilístico propositivo, de acuerdo a los registros de la organización.
- 3) Se pidió a los trabajadores que colaboraran y contestaran en forma objetiva los instrumentos: Test de Barsil en una aplicación colectiva de 10 minutos y posteriormente el Test de Colores de Lüscher en varias sesiones consecutivas de forma individual.

4.11 Tratamiento estadístico

En el presente estudio para la obtención de los resultados que llevaron a determinar las características psicológicas del trabajador productivo, se utilizó el Análisis Estadístico en dos partes:

Análisis Descriptivo y Análisis Inferencial.

Las pruebas estadísticas determinan si de la evidencia que se ha reunido, es confiable y aplicable a un grupo, a partir de solo los sujetos que se han muestreado (Siegal, 1995).

Los métodos estadísticos fueron efectuados por medio del paquete STATISCAL PACKAGE FOR THE SOCIAL SCIENCE (SPSS-Win Versión 5.0). Se trata de un sistema integrado de programas por computación, diseñados para analizar datos o información, resolviendo los problemas en forma estadística enfocados a las Ciencias Sociales.

ANALISIS DESCRIPTIVO

Este tipo de análisis que se utilizó fue a través de Porcentajes, Moda, Media y Desviación Standard, con la finalidad de percibir la situación general del grupo de sujetos que participan en la investigación y el comportamiento de los datos.

Se aplica en las variables intermedias (inteligencia y características de personalidad) y en las demográficas (sexo, edad, estado civil, escolaridad, antigüedad en la empresa), se considera las diversas opciones de cada variable y se toma en cuenta la media, la moda, la desviación estándar y los porcentajes.

4.11.1 Análisis descriptivo de variables demográficas.

SEXO (Variable discreta, nominal y de categoría). (Rojas, 1980)

OPCIONES	MODA	PORCENTAJE
MASCULINO	27	84.4%
FEMENINO	5	15.6%
POBLACION TOTAL	32	100.0%

La información del cuadro indica que la muestra total está formada por 32 sujetos; de los cuales 27 pertenecen al sexo masculino, el 84.4%, y 5 al sexo femenino, el 15.6%.

Esta información se obtuvo por moda, es decir por la repetición de las opciones.

EDAD (variable continua, intervalar)

AÑOS		
MEDIA	DESVIACION STANDAR (DS)	MODA
32.78	6.97	28
RANGO DS: 26 A 40 = 68% de total de la población.		
RANGO TOTAL: 20 A 48 = 100% de la población.		

Los datos anteriormente dados, señalan que el rango total de edad de los participantes, fluctúa de 20 a 48 años el promedio general del grupo es de 33 años y la edad que más se repite es la de 28 años.

ESTADO CIVIL (variable discreta, nominal y de categoría)

OPCIONES	MODA	PORCENTAJE
CASADO	25	78.1%
SOLTERO	7	21.9%
POBLACION TOTAL	32	100.0%

El estado civil que predomina, es el del grupo de casados, que forman el 78% (25 participantes) de la muestra y el 22% restante (7 participantes) corresponde a los solteros.

ESCOLARIDAD (variable discreta, ordinal y de categoría)

OPCIONES	MODA	PORCENTAJE
PRIMARIA	8	25.0%
SECUNDARIA	19	59.4%
BACHILLERATO	5	15.6%
TOTAL	32	100.0%

Las opciones escolares que se presentan en el grupo estudiado, se distribuyen así: el 25% (8 examinados) cuentan con primaria, el 59% (19 examinados) cursaron secundaria y finalmente el 16% (5 examinados) tienen nivel de bachillerato.

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA (variable continua, intervalar)

AÑOS	
MEDIA	DESVIACION STANDARD (DS)
10	5
RANGO DS:	5-15 AÑOS = 68% población total

Los 32 sujetos que forman la muestra tienen en promedio 10 años de antigüedad.

siendo el rango total de 2 a 25 años; de los cuales el 68% caen en un parámetro de 5 a 15 años de antigüedad laboral.

En conclusión se trata de una población total de 32 sujetos, en donde el conjunto predominante es el sexo masculino que comprende el 84% del total de la población. La edad en promedio es de 33 años y el estado civil en su mayoría reportan ser casados, que representan el 78% del grupo.

El nivel escolar que predomina es el de secundaria que abarca el 59% de la población.

Los participantes cuentan con una antigüedad laboral de 10 años, como promedio general.

4.11.2 Variables Intermedias: Inteligencia y Características de Personalidad.

En el momento de la aplicación todos los examinados trabajaron uniforme y constantemente en ambas pruebas.

BARSIT: Prueba de inteligencia.

Media 38 puntaje bruto barsit, el cual equivale al nivel intelectual medio

Desviación Estándar = 7

PUNTAJE BRUTO BARSIT	MODA	NIVEL INTELECTUAL	PORCENTAJE
24	1	MUY INFERIOR	6%
25	1	MUY INTERIOR	
30	2	INFERIOR	25%
31	3	INFERIOR	
32	3	INFERIOR	
34	3	MEDIO	47%
35	1	MEDIO	
36	1	MEDIO	
37	1	MEDIO	
39	1	MEDIO	
40	2	MEDIO	
41	4	MEDIO	
43	2	MEDIO	
44	2	SUPERIOR	19%
45	1	SUPERIOR	
46	1	SUPERIOR	
47	1	SUPERIOR	
49	1	SUPERIOR	
54	1	EXCELENTE	3%
TOTAL:	32		

La información que proporciona el cuadro anterior es la siguiente. El nivel intelectual que presenta la mayoría del grupo es intermedio con tendencia a superior, representando

así el 69% del total de la muestra; pasan por el nivel intelectual medio el 47%; superior al término medio el 19% y el 3% con capacidad intelectual excelente.

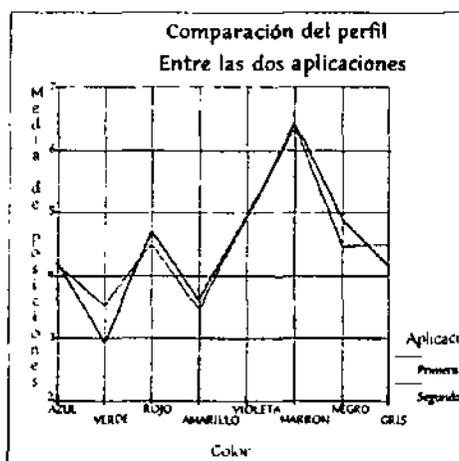
En el extremo opuesto con niveles inferior y muy inferior al término medio el 31%.

PRUEBA DE COLORES DE LÜSCHER: Prueba de Personalidad

Para obtener las generalidades de las características psicológicas de los trabajadores productivos, a través del test de Lüscher se recurrió al promedio (media) de cada posición cromática en la selección realizada por los participantes y posteriormente se graficó.

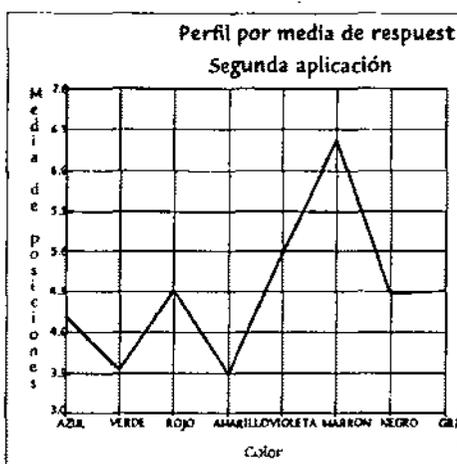
COMPARACION ENTRE 1ª y 2ª APLICACION.

POSICION DE COLORES	MEDIA	POSICION DE COLORES	MEDIA
1ª Verde	2.938	1ª Amarillo	3.469
2ª Amarillo	3.625	2ª Verde	3.531
3ª Gris	4.188	3ª Azul	4.188
4ª Azul	4.219	4ª Negro	4.469
5ª Rojo	4.719	5ª Rojo	4.5
6ª Negro	4.906	6ª Gris	4.6
7ª Violeta	4.969	7ª Violeta	4.969
8ª Marrón	6.438	8ª Marrón	6.375



Las aplicaciones son muy similares y principalmente hay que notar que los colores primarios (azul, verde, rojo y amarillo) se mantienen, en las primeras posiciones, lo cual señala que las necesidades básicas se encuentran relativamente satisfechas, en estos trabajadores.

Máx. Lüscher en su prueba de colores recomienda solo utilizar e interpretar la segunda aplicación, ya que es más espontánea y por lo tanto más válida. La primera es un rapport para el sujeto y la misma prueba. Es por esto que de aquí e adelante solo se utilizarán los datos de la 2ª aplicación, de la cual se obtiene el siguiente perfil.



ANALISIS INFERENCIAL

4.11.3 Análisis estadístico inferencial

El segundo tratamiento estadístico es el inferencial, el cual se obtiene conclusiones como una consecuencia ó como una probabilidad acerca de grandes grupos de sujetos ó eventos, sobre la base de observaciones de pocos sujetos ó de lo que ocurrió en el pasado, a través de procesos que formalizan, estandarizan y ordenan los procedimientos para

obtener dichas conclusiones.

Estos tratamientos se aplican entre si, a las variables intermedias y variables demográficas

Las pruebas estadísticas utilizadas son: Correlación entre rangos de Tau de KENDALL y coeficiente de correlación r de PEARSON, porque miden el grado de asociación entre dos variables y sus pruebas estadísticas determinan la significación de la asociación observada.

T de KENDALL: Es una prueba estadística no paramétrica que determina la fuerza y la dirección de la relación entre las variables (x,y) las cuales se pueden medir por rangos.

Su fórmula es:

$$T = \frac{P-Q}{N(N-1)/2}$$

Donde:

T = Coeficiente de correlación de Kendall

P = Número de rangos superiores

Q = Número de rangos inferiores

N = Total de casos

r de PEARSON: Es una prueba estadística paramétrica que determina la fuerza y la dirección de la relación entre las variables (X,Y) las cuales se miden a nivel intervalar. Se mide el grado de asociación entre dos series (Levin, 1979). La r de Pearson se define como la media de los productos del puntaje estandarizado, para las variables X y Y y su fórmula es:

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

La tabla de correlación que se utilizó (Levin, 1979), Para la interpretación del coeficiente de correlación es la siguiente:

-1.00	←	correlación negativa perfecta
.		
-0.95	←	correlación negativa fuerte
.		
-0.50	←	correlación negativa moderada
.		
-0.24	←	correlación negativa baja
.		
-0.10	←	correlación negativa débil
.		
0.00	←	ninguna correlación
.		
+0.10	←	correlación positiva débil
.		
+0.24	←	correlación positiva baja
.		
+0.50	←	correlación positiva moderada
.		
+0.95	←	correlación positiva fuerte
.		
+1.00	←	correlación positiva perfecta

Los resultados que a continuación se presentan comprenden en primer lugar las variables que se analizaron con T. De Kendall, en segundo lugar con r de Pearsón.

T DE KENDALL

CORRELACION QUE EXISTE ENTRE BARSIT Y VARIABLES DEMOGRAFICAS

VARIABLES DEMOGRAFICAS (CATEGORICAS)	COEFICIENTE DE KENDALL	SIGNIFICANCIA	INTERPRETACION
Sexo	-.2877	.058	Baja
Estado Civil	-.1004	.508	Débil
Escolaridad	.2622	.071	Baja

Retomando la información del cuadro anterior, se deduce:

Existe una correlación baja negativa ($r = -.25$ a $-.49$) entre el puntaje barsit y el sexo (masculino o femenino), el cual indica que los hombres tienden a obtener mayores aciertos en la prueba de Barsit.

Hay una correlación débil negativa ($r = -.10$ a $-.24$) entre el estado civil y el puntaje barsit. Esto quiere decir que los casados tienden a elevar el puntaje barsit.

La escolaridad mantiene una correlación baja positiva ($r = .25$ a $.49$) con respecto al puntaje barsit, esto es a mayor nivel escolar, el puntaje aumenta.

r DE PEARSON

CORRELACION QUE EXISTE ENTRE BARSIT Y VARIABLES DEMOGRAFICAS

VARIABLES DEMOGRAFICAS (INTERVALARES)	COEFICIENTE DE CORRELACION	SIGNIFICANCIA	INTERPRETACION
Edad	-.4379	.012	Baja
Antigüedad	-.3774	.033	Baja

Las correlaciones que resultan son las siguientes:

Existe una correlación baja negativa ($r = -.25$ a $-.49$) lo cual indica que a mayor edad el puntaje de barsit tiende a disminuir.

Y la segunda correlación es también baja negativa y dice que a mayor antigüedad laboral disminuye la puntuación de barsit.

r DE PEARSON

CORRELACION QUE EXISTE ENTRE PRUEBA DE COLORES Y PRUEBA BARSIT

POSICION DE COLORES	COEFICIENTE DE CORRELACION	SIGNIFICANCIA	INTERPRETACION
azul	.1458	.426	Débil
verde	.1620	.376	Débil
rojo	.2112	.246	Débil
amarillo	-.4529	.009	Baja
violeta	.0342	.853	No hay correlación
marrón	.0315	.864	No hay correlación
negro	-.1850	.311	Débil
gris	.1525	.405	Débil

La información que resulta del cuadro anterior es la siguiente:

Hay una correlación baja negativa ($r = -.25$ a $-.49$) y una correlación débil negativa ($r = -.10$ a $-.24$) de el amarillo y el negro (respectivamente) con respecto a barsit. Esto quiere decir que a mayor puntaje barsit hay una tendencia a estos colores para colocarlos en primeras posiciones.

Existe una correlación débil positiva ($r = .10$ a $.24$) entre la selección del verde, azul, rojo y gris y el incremento del puntaje de barsit, lo cual indica que al aumentar el nivel intelectual estos colores ocupan las últimas posiciones.

Sin correlación alguna se presentan el violeta y el marrón. Estos dos colores se dan sin tener relación con el nivel intelectual.

r DE PEARSON

CORRELACION QUE EXISTE ENTRE PRUEBA DE COLORES, VARIABLE EDAD

POSICIÓN DE COLORES	COEFICIENTE DE CORRELACION	SIGNIFICANCIA	INTERPRETACION
azul	.1610	.379	Débil
verde	-.1944	.286	Débil
rojo	.1378	.452	Débil
amarillo	-.1025	.577	Débil
violeta	-.1140	.534	Débil
marrón	.1336	.466	Débil
negro	-.1726	.345	Débil
gris	-.2062	.257	Débil

La otra correlación que se observa es débil negativa ($r = .10$ a $-.24$). A mayor edad hay cierta tendencia en los sujetos a elegir el amarillo, verde, gris y violeta en las primeras posiciones.

Se observa que existe una correlación débil positiva ($r = .10$ a $.24$) en colocar en las últimas posiciones los colores azul, negro, rojo y marrón y el aumento de edad.

r DE PEARSON

CORRELACION QUE EXISTE ENTRE PRUEBA DE COLORES Y VARIABLE ANTIGUEDAD LABORAL

POSICION DE COLORES	COEFICIENTE DE CORRELACION	SIGNIFICANCIA	INTERPRETACION
azul	.3347	.061	Baja
verde	.0116	.950	No hay correlación
rojo	-.1323	.470	Débil
amarillo	-.1316	.473	Débil
violeta	-.2256	.214	Débil
marrón	.2173	.232	Débil
negro	.0260	.888	No hay correlación
gris	-.1051	.567	Débil

Observando la asociación que existe entre las posiciones de los colores y la antigüedad laboral, la información del cuadro anterior es la siguiente:

La correlación débil negativa ($r = -.10$ a $-.24$) nos indica que al aumentar la antigüedad hay cierta preferencia a que los sujetos elijan en las primeras posiciones al amarillo, rojo, gris y violeta.

Existe correlación baja positiva ($r = .25$ a $.49$) entre la colocación del color azul en las

últimas posiciones y aumento de antigüedad laboral. A mayor número de años trabajando se tiende a elegir el color azul en las últimas posiciones.

Hay correlación débil positiva ($r = .10$ a $.24$) entre la antigüedad laboral y el marrón. La cual indica a mayor antigüedad hay una tenencia en los sujetos a elegir el color marrón en las últimas posiciones.

Existen dos colores los cuales no muestran ninguna correlación con el verde y el negro. Es decir, en su elección no interviene la antigüedad laboral.

T DE KENDALL

CORRELACION QUE EXISTE ENTRE PRUEBA DE COLORES Y VARIABLE SEXO

POSICION DE COLORES	DE COEFICIENTE DE KENDALL	DE SIGNIFICANCIA	INTERPRETACION
azul	-.1611	.305	Débil
verde	.0290	.854	No hay correlación
rojo	.1868	.236	Débil
amarillo	.1808	.255	Débil
violeta	.0537	.733	No hay correlación
marrón	-.0175	.914	No hay correlación
negro	-.1883	.228	Débil
gris	.0042	.979	No hay correlación

La información que se obtiene del cuadro es la siguiente :

Existe una correlación débil positiva ($r = .10$ a $.24$) entre el sexo (masculino y femenino) y los colores rojo y amarillo, las mujeres los mandan a las últimas posiciones, y los hombres hacia primeras posiciones.

Hay una correlación débil negativa ($r = -.10$ a $-.24$) entre sexo y los colores azul y negro, lo cual indica que las mujeres tienden a colocar en primeras posiciones al azul y negro y los hombres a las últimas posiciones.

Los colores que no presentan ninguna relación con el sexo son verde, violeta, marrón y gris.

T DE KENDALL

CORRELACION QUE EXISTE ENTRE PRUEBA DE COLORES Y VARIABLE EDO. CIVIL.

POSICION DE COLORES	COEFICIENTE DE KENDALL	SIGNIFICANCIA	INTERPRETACION
azul	-.2250	.152	Débil
verde	.2744	.083	Baja
rojo	.0948	.548	No hay correlación
amarillo	.3804	.017	Baja
violeta	.0290	.853	No hay correlación
marrón	-.2418	.135	Débil
negro	-.3416	.029	Baja
gris	.2321	.143	Débil

Existe una correlación baja positiva ($r = .25$ a $.49$) entre el estado civil y los colores verde y amarillo. Los casados tienden a elegir estos colores al principio y los solteros al final.

Resulta una correlación débil positiva ($r = .10$ a $.24$) con el estado civil y el color gris. Los casados tienden a elegirlo en las primeras posiciones y los solteros hacia las últimas posiciones.

La correlación baja negativa ($r = -.25$ a $-.49$) es entre el estado civil y el negro. Los casados tienden a elegirlo en las últimas posiciones y los solteros en las primeras posiciones

La correlación débil negativa ($r = -.10$ a $-.24$) entre el estado civil y los colores azul y marrón. Lo cual indica que los casados manifiestan una tendencia a colocarlos en las últimas posiciones y los solteros en las primeras posiciones

El rojo y el violeta, no manifiestan ninguna correlación con el estado civil.

T DE KENDALL

CORRELACION QUE EXISTE ENTRE PRUEBA DE COLORES Y VARIABLE ESCOLARIDAD

POSICION DE COLORES	DE COEFICIENTE DE KENDALL	DE SIGNIFICANCIA	INTERPRETACION
azul	-.0113	.940	No hay correlación
verde	.0628	.679	No hay correlación
rojo	-.0655	.665	No hay correlación
amarillo	-.1327	.383	Débil
violeta	-.0142	.925	No hay correlación
marrón	-.1169	.450	Débil
negro	-.1123	.453	Débil
gris	.2158	.156	Débil

Analizando el cuadro anterior se deduce que la relación que existe entre la escolaridad y la selección de colores es la siguiente:

Las correlaciones débiles negativas ($r = -.10$ a $-.24$) se efectúan entre alta escolaridad y los colores amarillo, negro y marrón (mandarlo a las primeras posiciones).

Resulta una correlación débil positiva ($r = .10$ a $.24$) entre el mayor nivel escolar y el gris (mandarlo a las últimas posiciones).

Sin correlación se presentan azul, verde, rojo, violeta.

Resumiendo esta serie de cuadros se encontraron las siguientes relaciones.

Prueba de Barsit y prueba de Lüscher: Considerando las primeras posiciones y los colores primarios las personas que manifiestan mayor nivel intelectual, tienen la tendencia de elegir el color amarillo en las primeras posiciones el 69% de la muestra tienen de nivel medio a excelente.

Prueba Barsit y variables demográficas: Los participantes con mayor nivel escolar, de sexo masculino y que son casados, tienden a obtener mayor puntaje Barsit (capacidad intelectual).

A mayor edad y antigüedad laboral existe una ligera tendencia a disminuir el puntaje de la prueba de la Barsit.

Prueba de Lüscher y variables demográficas: La población masculina que representa el 68% de la muestra eligió en los primeros lugares el amarillo y las mujeres (32%) escogieron primero el azul y verde.

A mayor edad la elección se inclina a poner el amarillo y el verde al principio. Los casados (78%) prefieren amarillo y verde, mientras que los solteros el azul, ambos colores en primeras posiciones.

Entre más avanzado esté el nivel escolar existe una tendencia por el amarillo en las primeras posiciones. (59% Secundaria, 15% Bachillerato).

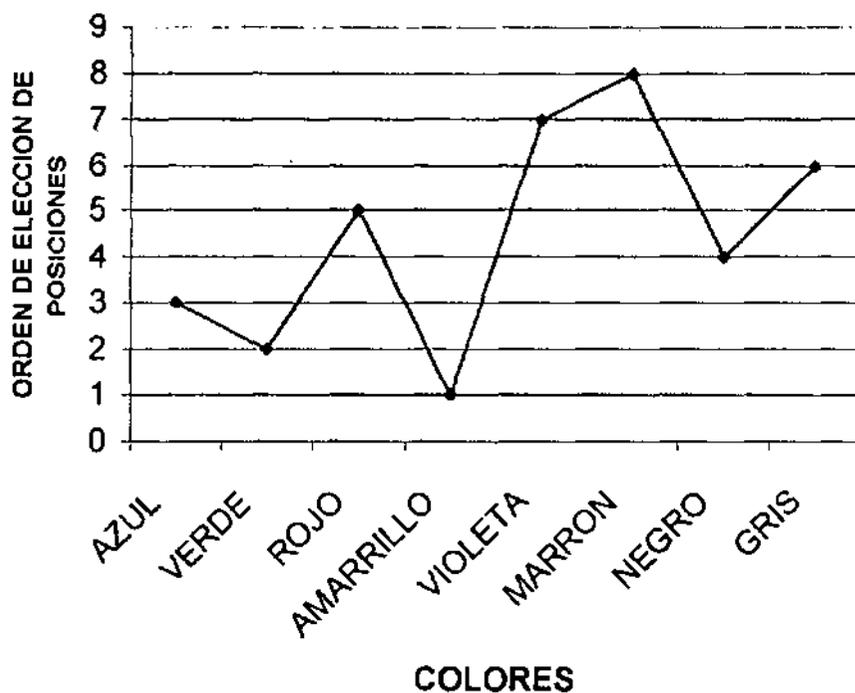
Finalmente al ir avanzando la antigüedad laboral la selección del amarillo y del rojo se manifiesta en las primeras posiciones.

La interpretación de estos colores y sus posiciones se especifican en el siguiente apartado.

4.12 Interpretación de la prueba de colores de Máx Lüscher.

4.12.1 Perfil.

PERFIL DE OBREROS ALTAMENTE PRODUCTIVOS, A TRAVES DE LA PRUEBA DE COLORES DE LÜSCHER



4.12.2 Interpretación.

OBJETIVOS DESEADOS (Medios con los que se dirige a sus metas)

Quieren conseguir la determinación y la constancia de voluntad necesarias para establecer su propia personalidad e independizarse a pesar de las circunstancias desfavorables.

En este grupo los participantes buscan nuevas vías que les ofrezcan más libertad y la oportunidad de obtener el máximo provecho de ellas; buscan ser competentes hacia lo nuevo, lo que está por formarse. La ambición es una esperanza de que manteniéndose alerta se abrirán nuevos caminos que permiten conseguir el reconocimiento necesario. Cuentan con capacidad de observación aguda.

Necesitan demostrarse a sí mismos que son personas capaces y que pueden conseguir el reconocimiento de la gente que los rodea.

DESEAN NUEVAS OPORTUNIDADES PARA DESARROLLARSE, ESTABLECER SU PROPIA PERSONALIDAD Y CONSEGUIR EL RECONOCIMIENTO Y VALORACION DE LOS DEMAS.

SITUACION PRESENTE. (como comportarse en su contexto actual)

Se comportan tranquilamente porque requieren actuar con calma. Necesitan amigos afectuosos, les gusta llevarse bien con sus compañeros e íntimos pero son intolerantes con aquellos que no les muestran la suficiente consideración, si esto no lo consiguen pronto, son capaces de encerrarse dentro de sí y apartarse de ellos. La necesidad de calma, posterga el impulso hacia la acción.

PERIODO DE PAZ PARA OBTENER LO QUE QUIEREN.

CARACTERISTICAS COARTADAS (actitudes en reserva).

La impulsividad es inadecuada y se mantiene bajo control. Están preocupados por los obstáculos que enfrentan y no manifiestan mucho ánimo para realizar las actividades. Tratan de tranquilizarse después de un periodo de sobre excitación que los ha dejado sin energía, sino se vuelven irritables. Quieren participar y verse envueltos en asuntos, pero tratan de resguardarse de conflictos y molestias, de modo que la tensión se reduzca.

REDUCE SUS NIVELES DE ENERGIA PARA RESTABLECERSE Y NO PERDER EL CONTROL.

FOCOS DE TENSION (Que le produce problemas).

Fisiológicamente se origina cierta tensión por la incapacidad para mantener relaciones firmes en una condición deseable. Quieren una relación con quien puedan compartirlo todo en una atmósfera de despejada serenidad, pero la compulsión por demostrar su individualidad los lleva a adoptar una actitud crítica y exigente. Ello produce discordias y los orilla a alternar periodos de aproximación íntima con otros de alejamiento, de modo que no permite el desarrollo del estado ideal que ansian. A pesar del apremio de satisfacer sus deseos naturales se impone un gran autodominio sobre sus instintos en la creencia de que esto prueba su superioridad y los levanta por encima del común de la gente. Este deseo de sobresalir los aísla e inhibe su disposición para darse libremente. Aunque quieren entregarse y dejarse llevar consideran que ello es una debilidad que debe ser resistida, esto les asegurará el reconocimiento de tener una personalidad única y distintiva.

Son perspicaces, críticos y especiales. Tienen buen gusto y distinción. Estas cualidades junto con la tendencia a adoptar sus propios puntos de vista los capacita para juzgar las cosas por sí mismos y expresar sus opiniones con autoridad. Les gusta la originalidad, lo ingenioso y lo sutil; se esfuerzan por asociarse con otros de gustos parecidos que puedan ayudarlo en su desarrollo intelectual.

INCAPACIDAD DE MANTENER RELACIONES INTERPERSONALES FIRMES Y ESTABLES, DEBIDO A SU NIVEL DE EXIGENCIA Y AUTOCONTROL. DEMANDA ADMIRACION Y APRECIO DE LOS DEMAS.

PROBLEMA ACTUAL.

Se sienten insuficientemente valorados en su situación presente y buscan otras condiciones diferentes en las cuales tengan una oportunidad de demostrar cuanto valen.

Necesitan ser considerados y respetados como individuos extraordinarios de modo que así puedan incrementar su autoestima y sentimiento de valor personal. Se oponen a la mediocridad y se fijan normas de vida muy elevadas.

TRIADA LABORAL.

La triada laboral como tal, no se presenta con exactitud porque los tres colores que la forman no aparecen juntos al principio de la elección (Lüscher, 1985), sólo el verde y el amarillo, postergando ligeramente el color rojo.

En el test de Lüscher, el color del grupo laboral que aparece en primer lugar indica las prioridades con las que una persona puede abordar una tarea y este grupo analizado seleccionó el amarillo que proporciona la alegría espontánea de la acción. Habilidad de proyectarse y la expectativa que mira hacia el resultado de un trabajo, e incluso más allá de éste: a otros nuevos e interesantes que puedan estar aguardando después de concluir la presente tarea. Gozan proyectándose en algo que les resulte interesante. Buscan crecimiento y desarrollo.

En segundo lugar se encuentre el verde: Proporciona constancia de voluntad que permite a una persona continuar a pesar de la oposición y contrariedades porque, persistiendo puede lograr su propósito y así mejorar su autoestima.

El color rojo que representa la fuerza de voluntad, acción y eficacia se ve postergado a la zona de indiferencia debido a diversas situaciones.

Este grupo de obreros productivos desarrolla una actividad laboral, en donde no existe mucho movimiento o gran fuerza física por esta razón tienen en reserva su potencial energético. La siguiente razón es su relativo cansancio y/o agotamiento debido a sus exigencias personales y su actual situación laboral en la cual se perciben poco valorados e inseguros porque la empresa pasó por un considerable recorte de personal.

Por otro lado, sienten que sus jefes los perciben y tratan como simples trabajadores (un tanto como extensiones de las máquinas) y no sienten el suficiente reforzamiento social constante que ellos requieren, ya que se trata de personas que demandan constantemente motivación y aprecio a nivel afectivo y no solo el monetario, el cuál reciben a través del incentivo económico.

Por estas razones la triada laboral se ve interrumpida aunque de cualquier forma ellos pertenecen a un grupo altamente productivo.

DISCUSION

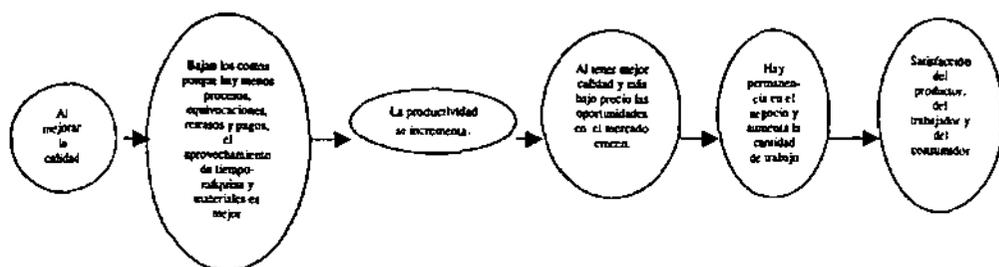
En México como en otros países, el interés por conocer al ser humano en todos sus ámbitos se incrementa día con día. Particularmente en el área psicología laboral a través de la utilización de exámenes psicométricos se llevan a cabo análisis de las potencialidades y limitaciones de la personalidad humana.

Bárbara Engler (1996) opina que a través de las teorías de personalidad se puede entender la naturaleza humana.

Al respecto G. Allport (1937) define la personalidad como la organización dinámica dentro del individuo de aquellos sistemas psicofísicos que determinan su conducta y pensamiento característicos. Cada individuo cuenta con rasgos comunes que son constructos hipotéticos que permiten hacer comparaciones y disposiciones personales, los cuales marcan la individualidad de cada persona.

Una vez entendiendo el comportamiento del trabajador es posible realizar aportaciones en el desarrollo y el crecimiento de los individuos, de la empresa, de la sociedad y del país mismo. Una de las vías para lograr el crecimiento a nivel global es la productividad a través de la alta calidad que es llevada a cabo por los trabajadores.

E. Deming (1989) propone que la calidad origina inevitablemente la mejora de la productividad. El siguiente cuadro explica dicho proceso.



Esta filosofía fue implementada en Japón hace aproximadamente 50 años. País que actualmente es una de la primeras potencias mundiales.

Las empresas japonesas son dirigidas por el principio de calidad al aceptar y practicar el control de calidad total. Según K. Ishikawa (1993) el control de calidad debe estar presente en toda la creación del producto. Practicar el control de calidad es desarrollar, diseñar, manufacturar y mantener un producto de calidad que sea el más económico, el más útil y siempre satisfactorio para el consumidor.

En una empresa con administración de calidad, desde el inicio, no se permiten productos defectuosos; los mismos obreros hacen la inspección garantizando la calidad. Todos los integrantes de la empresa (dirigentes y trabajadores) deben de estudiar y participar en el control de calidad. De esta forma el obrero participa activamente, teniendo así la oportunidad de sentirse importante y satisfecho al ser responsable de su propio trabajo. Dándole la posibilidad de aumentar su autoestima a través de su labor.

Sutemeister en 1969 explica la productividad laboral considerando el comportamiento humano, y J. Belcher (1987) opina que para el incremento de la productividad el factor humano es uno de los principales pilares que provocan el cambio.

Siendo el trabajador tan importante elemento, se llevó a cabo un estudio en obreros, considerados altamente productivos, dentro de una empresa mexicana de la rama metal mecánica, para determinar sus características de personalidad más sobresalientes.

Las características generales que describen al grupo son las siguientes. Se trata de una muestra conformada por 32 sujetos, el conjunto predominante es el sexo masculino que comprende el 84% y el resto son mujeres; La edad promedio es de 33 años y el 78% reportan ser casados. La antigüedad laboral promedio es de 10 años. La escolaridad se distribuye de la siguiente manera: Secundaria 59%, primaria 25%, y bachillerato 16%.

Los resultados obtenidos en la prueba de inteligencia aplicada muestran lo siguiente:

El 47% del grupo posee un nivel intelectual medio correspondiente al coeficiente intelectual normal; y el 22% cuenta con un nivel intelectual de superior a excelente.

Las características de Personalidad más sobresalientes encontradas en este grupo de trabajadores se mencionan a continuación.

Aspectos positivos:

Buscan el desarrollo y nuevas metas, imponiendo su propio estilo; a través de la observación aguda, la determinación y la constancia de voluntad. Aún cuando se presentan condiciones adversas tratan de independizarse y seguir adelante.

Son críticos y exigentes consigo mismos, se oponen a la mediocridad.

Se pueden adaptar a las necesidades que el ambiente externo les solicite; capacidad de adaptación. Mantienen el autocontrol y son capaces de manejar la impulsividad.

Son individuales y adoptan sus propios puntos de vista, si es necesario expresan sus opiniones con cierta autoridad.

Se imponen normas de vida elevadas.

Aspectos negativos

Manifiestan tensión y preocupación porque no son capaces de mantener constantes y estables sus relaciones interpersonales.

Al demostrar su individualidad adoptan una actitud crítica y exigente, esto produce ciertas discordias que provocan periodos de aproximación y alejamiento.

El autodominio de sus instintos les hace pensar que son superiores, que están por encima del común de la gente.

Exigen admiración y aprecio por parte de los demás, quieren ser considerados como gente extraordinaria.

Necesidades.

Aumento de autoestima. Necesitan demostrarse así mismos y a los demás que tienen capacidad para realizar actividades.

Requieren motivación y reconocimiento por parte de la gente que los rodea.

Desean un ambiente tranquilo y un poco de descanso.

Al respecto Díaz Guerrero (1994) opina que las necesidades más importantes del trabajador mexicano son: incremento de autoestima y motivación económica.

La discrepancia entre algunos aspectos negativos y necesidades se ve confirmada por los postulados de S. Freud (1923), quien propone que la Personalidad de los individuos, esta regida por tres instancias: ello, yo y el superyo, y que existe una lucha constante entre lo que se quiere y lo que se debe. Al tener que renunciar a necesidades afectivas por considerarlas una debilidad y en su lugar comportarse individual y exigente.

Para concluir con las necesidades y las características psicológicas de este grupo de trabajadores se debe tomar en cuenta la remuneración económica la cual reciben y funciona como recompensa a su alta productividad.

Desde la perspectiva de J. Belcher (1987), que propone un sistema de remuneración monetario y no monetario. Los obreros del presente estudio reciben un incentivo económico; pero dentro del sistema no monetario propone dos aspectos: que es el reconocimiento formal y social por parte de sus superiores, y la responsabilidad más directa del trabajador en su propia labor. Que son aspectos que el obrero necesita, como ya los resultados lo muestran.

Al respecto K. Ishikawa (1993) opina que si se desean cambiar las actitudes de la gente hacia el trabajo, se deben tomar en cuenta y conocer tanto los aspectos técnicos como las características de Personalidad del trabajador, ya que la alegría, la satisfacción, el deseo y el placer son necesidades básicas que están presentes en el ser humano y por lo tanto en el trabajador.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en el presente estudio que muestran las características psicológicas de Inteligencia y Personalidad de un grupo de trabajadores que son considerados altamente productivos en una empresa de producción derivan las siguientes conclusiones.

De las características demográficas descriptivas de dicho grupo se concluye que se trata de una muestra que está conformada por 32 sujetos, predomina el sexo masculino que comprende el 84% y el resto son mujeres; la edad promedio es de 33 años y el 78% reportan ser casados.

La antigüedad laboral promedio es de 10 años.

La escolaridad se distribuye de la siguiente manera: Secundaria 59%, primaria 25%, y bachillerato 16%.

En cuanto a las características psicológicas se encontró:

El 69% de la muestra posee un nivel intelectual de medio a excelente. El 47% cae en rango medio, el 22% se encuentra entre el rango superior y excelente, esto indica que mantienen la capacidad de aprendizaje y razonamiento sistemático a la resolución de problemas.

De las características de personalidad encontradas se puede concluir que se trata de un grupo que busca el desarrollo y nuevas metas, siempre tratan de salir adelante a través de la constancia, superan los obstáculos y son persistentes. Se comprometen y cumplen con sus obligaciones y metas. Manifiestan capacidad de adaptación. Son críticos y exigentes consigo mismos; son individuales y adoptan sus propios puntos de vista. Mantienen cierto grado de preocupación y tensión, por su dificultad ocasional para manejar sus relaciones interpersonales.

Son capaces de manipular su energía e impulsividad, sin embargo para ellos es necesario un descanso y principalmente un reconocimiento personal por parte de sus jefes y compañeros. Que sean considerados como personas y no como extensiones del mismo trabajo.

Este grupo de trabajadores altamente productivos manifiestan una gran necesidad de autoestima y reconocimiento. De lo cual es posible observar que aunque son parte del mejor equipo de la empresa hay que considerar todas y cada una de las necesidades del factor humano en el ámbito laboral, porque es él quien lleva a cabo el fenómeno alta productividad con calidad que es uno de los caminos que llevan al desarrollo del individuo, de la sociedad y de la misma nación.

LIMITACIONES

El nivel escolar de los trabajadores no permitió la utilización de pruebas psicológicas mas complejas.

Debido a las características de la empresa en los procesos productivos se dispuso de tiempo limitado para la aplicación de este estudio.

Los resultados que se obtuvieron solo son aplicables a poblaciones que presenten características semejantes.

La información en el campo de investigaciones relacionadas con este tema, en la población mexicana no es muy extensa.

SUGERENCIAS

Realizar estudios similares, utilizando otro tipo de pruebas psicológicas, con la finalidad de conocer más profundamente al trabajador productivo.

Aplicar este mismo estudio a empleados que produzcan servicios, con el objetivo de investigar la similitud ó diferencias que resulten.

Elaborar estudios comparativos entre grupos productivos y no productivos.

Se recomienda para el control y seguimiento de estos trabajadores altamente productivos, elaborar programas motivacionales en donde se tomen en cuenta reforzamientos sociales y no solo económicos.

A N E X O S

MTI

1-3

MEDICION RAPIDA DE HABILIDAD INTELCTUAL

BARSIT

Dr. Francisco del Olmo

CUESTIONARIO

Apellido		
Nombre		
Edad		
Sexo		
Puntos		
Notas		
Porcentaje		

LEA ESTO CON MUCHA ATENCION

Usted tendrá que ir resolviendo cuestiones parecidas a estas.

No escriba palabras; subrayélas solamente, y escriba los números como se le ordena.

Subraye la palabra que mejor conteste a la pregunta:

EJEMPLOS

1. *¿Qué palabra nos dice lo que es una manzana?*
libro, piedra, casa, fruto, animal
2. *¿Qué palabra nos dice lo contrario de bueno?*
anterior, mejor, malo, simpático, desenable
3. *De estas 5 palabras una pertenece a una clase diferente. ¿Cuál es?*
gato, perro, zapato, caballo, vaca
4. *El agua es una bebida y el arroz es un:*
objeto, alimento, juego, casa, mineral
5. *Escriba los dos números que faltan a esta serie:*
2 4 6 8 10 14 18 20
6. *Los peces viven en:*
el agua, la tierra, el aire, el monte, el subsuelo
7. *Lo contrario de nuevo es:*
moderno, viejo, bello, elegante, caro
8. *De estas 5 palabras una pertenece a una clase diferente. ¿Cuál es?*
enero, febrero, marzo, año, abril
9. *La cama sirve para dormir, y la silla sirve para:*
comer, jugar, sentarse, bailar, saltar
10. *Escriba los dos números que faltan a esta serie:*
50 45 40 35 30 25 15 5

REVISE LAS RESPUESTAS QUE UD. HA DADO

- Ejemplo 1: Debía subrayar la palabra fruto, según el ejemplo.
- Ejemplo 2: Debía subrayar la palabra malo.
- Ejemplo 3: Debía subrayar zapato.
- Ejemplo 4: Debía subrayar alimento.
- Ejemplo 5: Debía escribir los números 12 y 16.
- Ejemplo 6: Debía subrayar el agua.
- Ejemplo 7: Debía subrayar viejo.
- Ejemplo 8: Debía subrayar año.
- Ejemplo 9: Debía subrayar sentarse.
- Ejemplo 10: Debía escribir los números 20 y 10.

A continuación se encuentran 60 preguntas parecidas a estas.

Para hacer este ejercicio se le darán 10 minutos, que usted debe aprovechar lo mejor que pueda.

Recuerde que es mejor hacer las cosas bien que de prisa, pero si no sabe cómo resolver una pregunta, no se entretenga mucho en ella, pase a la siguiente.

Procure que la rapidez no le haga cometer errores.

No pregunte nada al examinador. Ni se distraiga mirando a los demás.

Copyright © 1987
Toda reproducción o traducción por
alguna forma de comunicación, sea cual fuere,
de esta obra, sin el consentimiento escrito
del autor, quedan expresamente prohibidas.



ESPERE LA ORDEN ANTES DE PASAR A LA OTRA PAGINA

ANEXO 1

20

2

PREGUNTAS
21-40

PREGUNTAS
41-60

4

MM

1-2

- 1. la leche
- 2. cerrado
- 3. bandera
- 4. tadera
- 5. 30 50
- 6. termómetro
- 7. despierto
- 8. platino
- 9. la cabeza
- 10. 15 27
- 11. 3 lados
- 12. blanco
- 13. Ana
- 14. un animal
- 15. 15 19
- 16. mamífero
- 17. alegre
- 18. Alpes
- 19. La gallina
- 20. 35 56

Doblete azul

- 21. diez
- 22. frío
- 23. plato
- 24. lápiz
- 25. 24 8
- 26. América
- 27. abajo
- 28. Presidente
- 29. vestidos
- 30. 40 22
- 31. Italia
- 32. no
- 33. agua
- 34. ver
- 35. 40 320
- 36. francés
- 37. de playa
- 38. médico
- 39. febrero
- 40. 8 64

Doblete rojo

- 41. navegante
- 42. duro
- 43. andar
- 44. la pierna
- 45. 26 50
- 46. siglo XV
- 47. dentro
- 48. Satélite
- 49. viernes
- 50. 56 41
- 51. 1825
- 52. terminar
- 53. triste
- 54. la tormenta
- 55. 52 22
- 56. navegación
- 57. heterogéneo
- 58. Newton
- 59. cuadros
- 60. 243 27

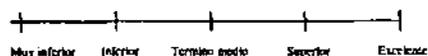
Calificación: Un punto por cada respuesta correcta.
 No se dare crédito, a) si se subraya más de una palabra, b) en la serie numérica, si sólo aparece un número.

Copyright © 1977
 Todos los derechos reservados por
 The Psychological Corporation, Nueva York, N.Y. 10017
 EDITORIAL DEL MANTAL, S.A.
 México D.F.



POSIBLE GRAFICACION DEL TEST
DE COLORES DE MAX LUSCHER

NIVEL INTELECTUAL.



PRIMERAS POSICIONES

AZUL Tranquilidad, serenidad de conducta. Busca una vida apacible y una sensación de pertenencia a algo o a alguien.

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

VERDE Determinación y constancia de voluntad. Quiere superar toda oposición y conseguir el reconocimiento de los demás.

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

AMARILLO Espontaneidad, compete hacia adelante, lo nuevo, lo que esta por formarse. Esperanza y felicidad (desde sexual hasta filosófica). Busca soluciones que le abran nuevas y mejores posibilidades.

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

ROJO Energía, fuerza de voluntad, actividad intensa vital, se dirige a conseguir éxitos.

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

Los colores primarios a partir de la 6ª posición se convierten en una necesidad insatisfecha.

VIOLETA Persona poco realista. Necesita sentirse identificado y apoyado por los demás a través de su trato agradable y amabilidad. Cuando es elegido en 1ª y 2ª posición por embarazadas y preadolescentes no es significativo.

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

MARRÓN Busca liberarse de problemas y lograr un estado de bienestar físico en el cual puede descansar y recuperarse.

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

NEGRO Considera que las circunstancias presentes son desagradables e impositivas. Se niega a permitir que algo pueda influir sobre sus puntos de vista.

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

GRIS Renuente a participar; quiere evitar todo tipo de estímulos. Ha tenido que soportar eventos de índole agotador y exhaustivo y ahora desea protección y desligarse de todo.

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

ULTIMAS POSICIONES

AZUL Excitación, intranquilidad, alta ansiedad, incapacidad de concentración.

VERDE Resistencia a tomar medidas necesarias para reducir la situación tensa.

AMARILLO Decepción y sentimientos de que los ideales no se van a realizar, irritables, desanimados y desconfianza en los demás. En la última posición: Pesimismo agitado, temeroso de perder prestigio.

ROJO Irritable. Sin energía, se siente en un ambiente peligroso y amenazador que se escapa de su control. Incapacidad de concentración. Sentimiento de impotencia para solucionar problemas. Busca protección.

VIOLETA Egoísta y sentimental. No quiere comprometerse con ninguna relación profunda personal ó profesional, hasta no conocer las responsabilidades y consecuencias. La identificación y comprensión se proyecta más con objetos que con personas. (3,4,5,6 posiciones usuales).

MARRÓN Tensión que se origina por la supresión de deseos somáticos ó sexuales. Tiene una necesidad insatisfecha de asociarse con aquellos cuyas normas de vida sean tan elevadas como las suyas. Quiere sobresalir por encima de los demás, pero este deseo lo aísla e inhibe para darse libremente. Aunque quiere entregarse, considera esto una debilidad que debe resistir. Cree que este autocontrol lo eleva sobre los demás y así asegurar el reconocimiento de tener una Personalidad Única y distinta. (5, 6 y 7 posiciones usuales)

NEGRO Deseo de tener control sobre su propio destino. Quiere ser independiente, estar desligado de limitaciones ó restricciones, excepto de aquellas que el mismo se imponga por su propia decisión (7 y 8 posiciones usuales).

GRIS Muestra impaciencia y agitación, ansiedad. Debe sacarle provecho a la vida, lo más intensamente posible. Se compromete en profundidad y corre el riesgo de ser incapaz de ver todo con la objetividad suficiente ó con la necesaria calma. Corre el peligro de inquietarse y agotar su energía nerviosa (5, 6, 7 posiciones usuales).

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

BIBLIOGRAFÍA

Arias Galicia, F. (1996). Administración de recursos humanos. México: Trillas.

American Psychological Association. (1998). Manual de estilo de publicaciones de la American Psychological Association. México: El manual moderno.

Badillo, L. y Villafaña, D. (1994). Crisis de identidad en el egresado de psicología. Tesis Lic. Fac. Psicología. México: UNAM.

Barón, R., Byrne, D. y Kantowitz, B. (1985). Psicología: un enfoque conceptual. México: Interamericana.

Barrera, A. (1995). Propuesta de modificación al plan de capacitación como un modelo real de detección de necesidades. Tesis Lic. Fac. Psicología. México: UNAM.

Bela, S. (1978). Los tests. Argentina: Kapelusz.

Belcher, J. (1987). Productividad total México: Gamica.

Benavides, J. y Di Castro, F. (1984). Técnicas de evaluación de la personalidad. México: UNAM.

Bischof, L. (1973). Interpretación de las teorías de la personalidad. México: Trillas.

Brugmann, A. (1977). La prueba de Lüscher en la detección de cambios en el estado de ánimo. Tesis Lic. Fac. Psicología. México: UNAM.

Crosby, P. (1988). Calidad sin lagrimas. El Arte de Administrar sin problemas. México: CECSA.

Cruz, N. (1995). La calidad de vida en el trabajo. Tesis Lic. Fac. Psicología. México: UNAM.

Cueli, J., De Aguilar, L. (1995). Teorías de la personalidad. México: Trillas.

De Dios, B. y Salazar, P. (1996). La prueba de colores del Lüscher como herramienta en la selección de personal. Tesis Lic. Fac. Psicología. México: UNAM.

Del Olmo, F. (1969). Manual del test rapido Barranquilla. (BARSIT). Mexico:El manual moderno.

Deming, W. (1989). Calidad, productividad y competitividad. España: Díaz de Santos.

Díaz, R. (1994). Psicología del mexicano. México: Trillas.

Downie, M. (1983). Métodos estadísticos aplicados. México: Harla.

Engler, B. (1996). Teorías de personalidad. México: McGraw-Hill.

Esteva, F. (1984). Antropología industrial. España: Anthropos.

Fadiman, J. y Frager, R. (1979). Teorías de la personalidad. México: Harla.

Geiwitz, J. (1977). Teorías no freudianas de la personalidad. España: Morava.

Gimeno, A. (1996). Comprendiendo como somos. Dimensiones de la personalidad. España: Desclée de Brouwer.

González, J. (1987). Psicología de la personalidad. España: Biblioteca Nueva.

Hall, C. y Gardner L. (1975). Las grandes teorías de la personalidad. Argentina: Paidós.

- Harris, O. (1992). Administración de recursos humanos. México: Limusa.
- Ishikawa, K. (1993). ¿Qué es el control de calidad?, La modalidad japonesa. Colombia: Norma.
- Juran, J. (1990). Juran y el liderazgo para la calidad (manual para ejecutivos). España: Díaz de Santos.
- Levin, J. (1979). Fundamentos de la estadística en la investigación social. México: Harla.
- López, A. (1994). Estrategias motivacionales dirigidas a la productividad en compañía de luz y fuerza del centro S.A.: Propuesta. Tesis. Lic. Fac. Psicología. México: UNAM.
- Lüscher, M. (1986). Test de los colores. España: Paidós.
- Ortiz, G. (1992). El significado de los colores. México: Trillas.
- Pick, S. y López, A. (1995). Como investigar en ciencias sociales. México: Trillas.
- Pichot, P. (1979). Los test mentales. Argentina: Paidós.
- Rodríguez, E. (1996). Importancia del color en el diseño del ambiente. Tesis Lic. Fac. Psicología. México: UNAM.
- Rojas, R. (1980). Guía para realizar investigaciones sociales. Textos universitarios. México: UNAM.
- Ruch, F. y Zimbardo P. (1983). Psicología y vida. México: Trillas.

Siegel, S. y Castellan, N. (1995). Estadística no paramétrica. Aplicada a las ciencias de la conducta. México: Trillas.

Smith, C. (1988). Psicología de la conducta industrial. México: McGraw-Hill.

Valladon, S. (1987). Las teorías de la personalidad. España: Paidotribo.