

01921
184

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO



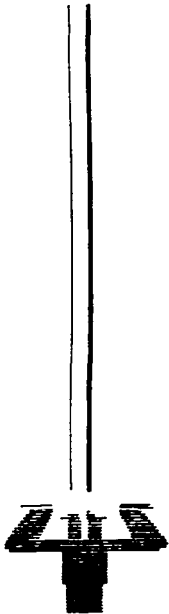
FACULTAD DE PSICOLOGIA

"OBTENCION DE LA CONFIABILIDAD DE LA PRUEBA DE
FRASES INCOMPLETAS CON APLICACION A LA INDUSTRIA
(FIGS) A NIVEL OPERATIVO EN LA EMBOTELLADORA
AGA DE MEXICO".

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A :
LEODEGARIO BERNARDO PANCARDO DURAN

DIRECTOR DE LA TESIS: LIC. RAUL TENORIO RAMIREZ
REVISOR: MAESTRO LUCIO CARDENAS



FACULTAD
DE PSICOLOGIA

MEXICO, D. F.

2003

A



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

Le agradezco a todos y cada uno de los que participaron en la realización de esta tesis, principalmente al apoyo y conducción de mi director de tesis el profesor Raúl Tenorio y al profesor Fabian Martínez, quien me ayudo y apoyo en todo momento de está tesis, y a mi revisor el maestro Lucio Cárdenas, quien me brindo su apoyo y sus conocimientos para la realización de esta tesis.

También debo de mencionar a mis sinodales los profesores; quienes mi apoyaron y asistieron para llegar a esta conclusión. Es importante para mi reconocer el apoyo de mi familia quien me apoyo en todo momento y a una persona en especial tú sabes quien eres te recuerdo y te agradezco tu apoyo en su momento.

DEDICACIÓN

Le dedico esta tesis a un gran hombre mi padre quien junto a una gran mujer mi madre, me apoyaron y me formaron para ser quien soy hoy en día, Sr. Oscar Germán le agradezco y lo recuerdo día a día , lo prometido es deuda, papá.+

" Así como el polen de las flores es esparcido por el aire, como un suspiro, así tú te has pero no sin antes dejar tu semilla florecer; hoy padres es el día de recoger lo cosechado por años. Se que hoy que eres un ángel estás aquí presente junto a mi, mi madre y mis hermanos..

En tu memoria papá...

A MIS HERMANOS

Gracias a todos y cada uno de mis hermanos, les agradezco que me hayan apoyado en todo momento. Esto éxito lo comparto con ustedes. Es un logro que no hubiera podido alcanzar sin su apoyo .

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Guacolda Duran

Leopoldo Duran

FECHA: 12 / Feb / 2021

FIRMA: [Firma]

INDICE

RESUMEN

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I.

PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

1.- Fuentes de reclutamiento	4
1.2. El proceso de reclutamiento	5
1.3. Medios de reclutamiento	6
1.3.1. Sistema de reclutamiento interno	7
1.3.2. Sistema de reclutamiento externo	10
1.4. Concepto de selección	12
1.4.1. Selección como proceso de decisión	13
1.4.2. Técnicas de selección	13
1.5. Elección de las técnicas de selección.	14
1.6. La personalidad como rasgo importante en la selección de personal	15
1.7. Pruebas utilizadas en la selección de personal.	16

CAPITULO II

PERSONALIDAD

2.	Perspectiva de la personalidad	19
2.1.	Rasgos de la personalidad	21
2.1.1.	Teorías idiográficas y nomotéticas	22
2.2.	Que son los rasgos y sus modelos de aproximación	23
2.2.1.	Modelos de Cattell	24
2.3.	Determinantes del comportamiento	24
2.4.	Teorías de Sigmund Freud	26
2.4.1	Estructura de la personalidad	28
2.5	Características de las técnicas proyectivas	30
2.6.	Antecedentes de las pruebas proyectivas	32
2.7.	La prueba de Frases Incompletas	40
2.7.1.	Historia de la prueba de Frases Incompletas.	42
2.7.2.	Flexibilidad del tests	45
2.7.3.	Tests complementario de Frases Sacks y Levy.	46
2.7.4.	Administración del tests.	47
2.8.	Principales diferencias y similitudes de las pruebas de Frases de Sacks y Levy, y la versión de Grados y Sánchez.	47
2.8.1.	Clasificación	49
2.8.2.	Validez	50.
2.8.3.	Estandarización	50
2.8.4.	Confiabilidad	50
2.9	Cual será el futuro de las teorías de la personalidad.	51

10

CAPITULO III

PRUEBA UTILIZADA EN EL PROCESO DE SELECCIÓN Y SU CONFIABILIDAD (La prueba de Frases Incompletas)

3	Características de las pruebas psicológicas	56
3.1.	Pruebas psicométricas	57
3.1.1.	Perspectiva histórica	58
3.1.2.	Diseño y elaboración de un tests	59
3.2.	Características de un buen instrumento de medición	60
3.2.1.	Que es medición	60
3.3.	En que consiste la confiabilidad	61
3.3.1.	Métodos de obtención de la confiabilidad	63
3.3.2.	Cuantía de los coeficientes de confiabilidad	65
3.3.3.	Mejoramiento de la confiabilidad	65
3.4.	Obtención de la confiabilidad	66
3.5.	La utilización del coeficiente de confiabilidad	68
3.6.	Errores más frecuentes en la confiabilidad	69
3.6.1.	Variación interna de la prueba	69
3.6.2.	Variaciones entre diferentes pruebas	70
3.6.3.	Formas de evitar errores de medición	71
3.7.	Validez de la medición	72
3.7.1.	Validez de Facie	72
3.7.2.	Validez de criterio	73
3.7.3.	Validez de Constructo	73
3.7.3.1.	Validez convergente	73

3.7.3.2.	Validez discriminante	74
3.8	Disposiciones de respuestas y pérdida de validez	74

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.	Justificación	76
4.1.	Planteamiento del problema	76
4.2.	Variables	76
4.3	Sujetos	77
4.4	Muestreo	77
4.5	Tipo de investigación	77
4.6	Diseño	77
4.7	Instrumento	78
4.8	Escenarios	79
4.9	Materiales	79
4.10	Procedimiento	79
4.11	Análisis estadístico de datos	79

CAPITULO V

RESULTADOS

CAPITULO VI

CONCLUSIONES, SUGERENCIAS Y LIMITACIONES.

F

RESUMEN

La presente investigación se relaciona con la obtención de la confiabilidad de la prueba de Frases Incompletas Aplicables a la Industria, esta se aplico a la Empresa: "Embotelladora AGA de México".

Con una muestra de 100 personas que actualmente se encuentran laborando dentro de la empresa "Embotelladora AGA de México" en el área Operativa.

Nuestro interés en querer saber, cuan confiable es esta prueba a nivel operativo nos lleva a realizar esta investigación que creemos es de suma importancia para un futuro, en donde se buscará el crecimiento de los trabajadores dentro de su ambiente ya sea laboral personal, etc. en donde este integrado y se busque su bien, para que pueda dar un mayor nivel de productividad ya sea en el campo laboral, como en el personal (hablamos específicamente de las áreas que cubre la prueba del FIGS), por tal motivo creemos que es de sumo interés el seguir realizando investigaciones, que busquen fines comunes de superación de los humanos, en todos los niveles.

Son importantes las pruebas psicométricas en el área laboral, pero que es importante utilizar las pruebas psicométricas valoradas y confiables aquí en México para mexicanos, por mexicanos.

Ahora, bien los datos obtenidos por el análisis estadístico en este trabajo, el cual fue utilizando el alfa de Cronbach, para obtener la confiabilidad interna de la prueba aquí mencionada, nos arroja una confiabilidad de .93, con lo cual podemos ver que está prueba (FIGS) es altamente confiable con la población utilizada en esta investigación. Esta investigación nos sirve para ver que la prueba de frases incompletas es objetiva y tiene un alto nivel de confiabilidad, por lo cual es recomendable para su aplicación dentro del proceso de reclutamiento y selección del personal dentro de las empresas.

INTRODUCCIÓN

En este trabajo buscamos hacer ver como las pruebas proyectivas pueden ser validas según su aplicación tal como en este caso la prueba del FIGS, la cual es una prueba proyectiva que es utilizada en las área de reclutamiento y selección de tal forma podemos ver que dicha prueba es confiable ya que presenta una confiabilidad alta. Comenzamos abordando aspectos del proceso de reclutamiento y selección de personal y la importancia de las pruebas psicométricas en dicho proceso y como para una adecuada batería y aplicación de estas para el personal que ingresa a una empresa. De ahí lo importante de mencionar o de tomar en cuenta la personalidad del candidato y sus habilidades para cubrir un puesto y como para cada tipo de puesto se debe de aplicar cierta serie de pruebas (batería) para que sean las pruebas más idóneas para el puesto solicitado y asegurarse de que el candidato cumpla el perfil que se busca en el puesto vacante. Y esto nos lleva a la utilización y aplicación de pruebas proyectivas de fácil aplicación y calificación para el proceso de reclutamiento y selección de personal ; una de estas pruebas es la de esta investigación (el FIGS) ya que es una prueba proyectiva que se usa muy a menudo en las empresa para la selección de personal.

El titulo de técnicas proyectivas deriva del término proyección, que tiene una variedad de significados, algunos de los cuales parecen aplicables como una descripción parcial de los procesos implicados en estas técnicas, siendo otros inapropiados. Hasta ahora no ha aparecido entre quienes usan estos métodos una definición clara de término " proyectivo", aunque existe un reconocimiento general de lo implicado en el uso del mismo. El primero que utilizó este término en sentido psicológico fue Freud , quien formulo una de sus definiciones así. (Bell John,1951).

" Proyección, un proceso que consiste en atribuir los propios impulsos, sentimientos y afectos a otras personas o al mundo exterior, como un proceso defensivo que nos permite ignorar estos fenómenos "indeseables" en nosotros mismos". (Bellak,1987. Tesis Ma. Eolilia Chia D.1996.).

Una definición algo semejante ha sido dada por Healy, Bronner y Bowers quienes nos dicen la proyección es "un proceso de defensa bajo el dominio del principio del placer, por el cual el yo empuja afuera, sobre el mundo exterior, deseos e ideas inconscientes, que resultarían penosas para el yo si se les permitiera penetrar en la conciencia". (Bell John, 1951)

El autor Bell John, propone también una definición siguiendo el uso psicoanalítico del término. Describe la proyección como "la tendencia a adscribir al mundo exterior procesos psíquicos reprimidos a los que no se reconoce como de origen personal, como resultado de lo cual el contenido de estos procesos es experimentado como una percepción exterior". Noyes también sigue esta dirección, presentando la proyección como un mecanismo de defensa, denominándola "estabilizador automático", por el cual las características que resultan penosas para el yo, por ejemplo, los aspectos indeseables de la personalidad, no son reconocidas como pertenecientes a nosotros mismos; por tanto, son desconocidos y atribuidos a otras personas, permitiendo así al individuo eludir el estado de tensión. Por este mecanismo "la responsabilidad se trastrueca y se logra preservar la estima de si mismo". (Bell John, 1951)

Los elementos comunes a estas definiciones son: que el proceso de proyección es inconsciente, que sirve como una defensa contra las tendencias inconscientes, que resulta de atribuir a otros los impulsos, sentimientos, ideas y actitudes inconscientes y finalmente que reduce la tensión personal. Del mismo modo, los tests que procuran una oportunidad para la expresión de la fantasía frecuentemente conducen a la manifestación de tendencias que son conocidas y comprendidas por el individuo.

CAPITULO 1

PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Reclutamiento: es un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información, mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos oportunidades de empleo que pretende llenar. (Idalberto Chiavenato,1979)

El reclutamiento, para ser eficiente debe de atraer un buen número de candidatos para abastecer adecuadamente el proceso de selección. Con esto se busca suplir la selección de materia prima básica (candidatos) para su funcionamiento.

El reclutamiento empieza, a partir de la solicitud de personal o requisiciones de personal, en las actividades relacionadas con la investigación e intervención sobre las fuentes capaces de ofrecer a la organización un número suficiente de personas, entre las cuales posiblemente, seleccionará las necesidades a la organización para la consecución de sus objetivos. Con este proceso se busca atraer candidatos, para seleccionar los futuros participantes de la organización.

1.- Fuentes de reclutamiento

El reclutamiento no siempre trata de cubrir todo el mercado de recursos humanos, sin dirección precisa. Los problemas básicos de la organización son diagnosticar las fuentes que proporcionan recursos humanos localizadas en el mercado que interesen específicamente, y en ellas concentrar sus esfuerzos de reclutamiento. De tal forma que las fuentes de las que toman en cuenta el departamento de recursos humanos, se llaman *fuentes de reclutamiento de personal*.

Según Dale Yoder. Referido por Ma. Edilia Chia D (1996), señala que en el reclutamiento se tienen seis fases.

- 1.- elaboración de directrices (políticas) de reclutamiento, que describen los propósitos y objetivos del jefe en el reclutamiento.
- 2.- organización del reclutamiento y delegación de autoridad y responsabilidad apropiadas a esa función;
- 3.- lista de los requisitos necesarios para la fuerza de trabajo;
- 4.- descubrimiento de nuevas fuentes de reclutamiento de recursos humanos;
- 5.- utilización de medios y técnicas para atraer aquellas fuentes de recursos humanos; y
- 6.- evaluación de programas de reclutamiento de acuerdo con los objetivos y los resultados alcanzados.

1.2 El proceso de reclutamiento

Uno de los puntos más importantes dentro de una empresa es el que conlleva este punto, y su importancia es porque la forma y la eficacia con la cual se lleve a cabo, será vital para la organización de la empresa y la dinámica que se lleve a cabo, aunado a la productividad y el ambiente de trabajo que se creara en la oficina y con ello en la empresa

Ahora bien, la iniciación de este proceso comienza con la requisición por parte e un departamento o sección dentro de la empresa, (o sucursal, según sea el caso) con esto se le da el aviso a la sección de reclutamiento y selección, ubicado generalmente en el departamento de recursos humanos de la empresa. Con esto el reclutador de la empresa comienza su búsqueda por el candidato más apto para el puesto solicitado. Bueno regresando al punto en el cual hacemos mención de la necesidad de la creación de una requisición de personal esta consta de un papel, en donde se ponen y especifican las características del puesto y del candidato, tales como; habilidades necesarias según el puesto, experiencia en puesto afín, conocimiento de paquetes de computo, o tareas específicas, edad, sexo, etc.

Esta va firmada por el jefe del departamento que hace la requisición, su jefe inmediato que puede ser el gerente de la sucursal y la firma del gerente del departamento de Recursos Humanos. Una vez recibida dicha requisición, por el órgano de reclutamiento la verifica, y verifica si hay un candidato que este disponible en los archivos; en caso de que no exista, entonces se debe de reclutar mediante las técnicas de reclutamiento que tenga a su alcance o con las que cuente.

Según la empresa, la requisición de personal puede tener una tramitación extraordinariamente variada, según sea para reemplazar a un funcionario o para aumentar la nómina de personal. En este caso, se exige, generalmente, no sólo la dotación de una partida extra-presupuestal, que cubra el salario del empleado que se unirá a la empresa, sino además la autorización superior por parte tal vez del dueño (en caso de una empresa pequeña) o del gerente de recursos humanos, previa autorización de su superior según este el organigrama de la empresa en cuestión. Con esto el reclutador verificara si hay candidatos o si existe la posibilidad de realizar una promoción interna., o si se necesita buscarlo en alguna fuente proveedora.

1.3. Medios de reclutamiento

Las áreas de mercado proveedoras de candidatos para una empresa son las *fuentes de reclutamiento*, dentro de recursos humanos y a las que más se asisten. En otros términos, el mercado de recursos humanos presenta las fuentes más variadas de recursos humanos, que se deben ser diagnosticadas y localizadas con cuidado por la empresa que pasa a influirlas, mediante una multiplicidad de técnicas de reclutamiento, con el fin de tratar de atraer la mayor cantidad de candidatos, para atender a sus demandas o necesidades.

Se debe de verificar también, que el mercado de recursos humanos está constituido por un conjunto de candidatos que pueden estar ocupados o empleados en otros lugares, o incluso disponibles(que buscan un mejor empleo, o no han encontrado empleo aun).

Debemos también saber que los candidatos ocupados o disponibles pueden ser reales (o sea que estén buscando empleo o que deseen cambiar de empleo) como potenciales (que no están interesados en cambiar de empleo), con esto lo único que quiero decir o dejar asentado es que pueden ser candidatos que ya trabajan o que incluso trabajan dentro de nuestra empresa, por lo cual ya no son candidatos viables.

El reclutamiento se denomina externo cuando se aborda a candidatos reales o potenciales, disponibles u ocupados en otras empresas, y su consecuencia es un input de recursos humanos. Se denomina interno cuando aborda candidatos reales o potenciales ocupados únicamente en la propia empresa y su consecuencia es el procedimiento de recursos humanos.

1.3.1. Sistema de reclutamiento interno

El reclutamiento interno ocurre cuando, habiendo determinado cargo, la empresa trata de llenarlo mediante la promoción de sus empleados a lo cual se le conoce también como movimiento vertical o transferirlos (movimiento horizontal) o aún transferidos con promoción (movimiento diagonal). Puede incluir:

- transferencia de personal;
 - promociones de personal;
 - transferencias con promoción de personal;
 - programas de desarrollo de personal; y
 - planos de " profesionalización", (carreras) de personal.
- (Idalberto Chiavenato, 1979).

Este tipo de reclutamiento del cual hablamos en este apartado, exige una interna y muy continua coordinación e integración de la sección de reclutamiento con las demás secciones o departamentos que forman a la empresa, e incluye a varios sistemas tales como.

El sistema de presentación espontánea de candidatos, reclutamiento a través de un anuncio en el periódico o por ultimo, y no por ello menos importante el reclutamiento a través de una agencia especializada de reclutamiento. A esto se le conoce como técnicas de reclutamiento.

Es de tal forma en como el reclutamiento interno exige el conocimiento previo de datos e información relacionadas con los otros subsistemas, tales como, los mencionados a continuación:

- A) consentimiento de los resultados obtenidos por el candidato interno en las pruebas de selección a que se somete cuando ocurre su ingreso en la organización y en los tests psicométricos y psicotécnicos de personalidad.
- B) conocimiento de los resultados de la evaluación de desempeño del candidato interno.
- C) Conocimiento de los resultados de los programas de entrenamiento y de perfeccionamiento en los cuales participó el candidato interno;
- D) Examen de los análisis y descripciones del cargo actual del candidato interno y del cargo que se está considerando, con el objetivo de evaluar la diferencia entre ambos, y los requisitos adicionales que se harán necesarios.
- E) Examen de los planes de carreras o planes de profesionalización o aun planeación de los movimientos de personal, con miras a verificar la trayectoria más adecuada del ocupante del cargo considerado, antes y después de asumido; y
- F) Verificación de las condiciones de promoción del candidato interno (esta en " el punto exacto" para ser promovido) y de sustitución, con esto quiero decir que si ya hay un reemplazo para el candidato interno, alguien que ocupe su lugar.

Ahora bien, tomando en cuenta estos aspectos, el reclutamiento interno es un proceso de recursos humanos. Las principales ventajas que nos proporciona este tipo de reclutamiento son :

- Es más económico, ya que evita gastos, tales como anuncios en los periódicos o los honorarios de las empresas especialistas en reclutamiento, los costos de atención a los candidatos, los costos de admisión, de integración del nuevo empleado.
- Es más rápido, dependiendo de la posibilidad del empleado ser transferido o promovido, y evita las demoras frecuentes del reclutamiento externo, la espera de los candidatos, la posibilidad de que el candidato escogido tenga que trabajar durante el periodo de aviso previo en su actual empleo, la demora natural del propio proceso de admisión, etc.

- Presenta mayor índice de validez y de seguridad, ya que el candidato ya es conocido en la empresa y evaluado durante un amplio tiempo, no necesita en la mayoría de los casos de un proceso de integración y de inducción a la empresa.
- Es una fuente muy poderosa de motivación dentro de la empresa y de los demás empleados, para que aumenten sus niveles de productividad y eficiencia en el trabajo, con la mira de ascender. Cuando una empresa utiliza seguido una política consistente de reclutamiento interno, estimula junto con su personal la actitud de constante auto-perfeccionamiento y de auto-evaluación en el sentido de aprovechar las oportunidades de perfeccionamiento o aun de crearlas;
- Aprovecha las inversiones ya efectuadas por la empresa en términos de entrenamiento y de perfeccionamiento del personal, que, muchas veces, sólo tiene su retorno cuando el empleado pasa a ocupar cargos más elevados y complejos; y
- Cuando es bien implementado y administrado, desarrolla un sano espíritu de competencia entre el personal, teniendo en cuenta que las oportunidades serán ofrecidas a quienes realmente demuestren condiciones de merecerlas.

Pero también este tipo de reclutamiento tiene sus desventajas:

- exige que los nuevos empleados tengan condiciones de potencial de desarrollo para que puedan ser promovidos, por lo menos, a algunos niveles superiores al cargo que desempeñan y suficiente motivación para llegar allá, ya sea que la organización no proporcione las oportunidades de crecimiento en el momento adecuado. Se corre el riesgo de frustrar a los empleados en su potencial y en sus ambiciones, lo cual puede dar lugar a la apatía, el desinterés, etc.
- Puede generar unos conflictos de intereses, pues, al explicar las oportunidades de crecimiento dentro de la organización, tiende a crear una actitud negativa en los empleados, que por no demostrar condiciones, no realizarán aquellas oportunidades; cuando se trata de jefes que durante largo tiempo no tuvieron ningún ascenso dentro de la organización o que tienen potencial de desarrollo para subir más allá de la posición que ocupa, estos pueden pasar a ocupar los cargos subalternos con personal de potencial limitado, con el objetivo de evitar una futura competencia para nuevas oportunidades, o entonces pasar a "sofocar" el desempeño y las aspiraciones de los subordinados cuando notan que, en el futuro, podrán sobrepasarlos. etc.

1.3.2. Sistema de reclutamiento externo

Este tipo de reclutamiento, comienza una vez habiendo determinado la vacante, la organización trata de llenarla con personas extrañas, o sea, con candidatos externos que son atraídos por las técnicas de reclutamiento aplicadas. El reclutamiento externo recae sobre candidatos reales o potenciales, disponibles o colocados en otras organizaciones, y puede involucrar una o más de las siguientes técnicas:

- consulta a los archivos de candidatos que se presentaron espontáneamente o en otros reclutamientos;
- presentación de candidatos por parte de los funcionarios de la empresa;
- pancartas o anuncios en la portería de la empresa;
- contactos con sindicatos y asociaciones de clase;
- contactos con las universidades, escuelas, gremios estudiantes, directorios académicos
- conferencias y charlas en universidades y escuelas;
- contactos con otras empresas que actúan en el mismo mercado, en términos de cooperación mutua;
- anuncios en periódicos y en revistas, etc.
- agencias de reclutamiento; y
- viajes para reclutamiento en otras ciudades.

Las técnicas de reclutamiento ya citadas son los métodos a través de los cuales la organización enfoca y divulga la existencia de una oportunidad de trabajo, junto a las fuentes de recursos humanos más adecuada.

Para seleccionar una o varias técnicas de reclutamiento, es necesario tomar en cuenta los siguientes aspectos.

- a) determinación de las necesidades de personal;
- b) localización de las fuentes de mano de obra;
- c) épocas en que se debe reclutar y el tiempo disponible;
- d) especificaciones de los cargos y exigencias en cuanto a los ocupantes;
- e) franjas salariales y ventajas que se ofrecen;
- f) costos de la técnica de reclutamiento X calidad permitida; y
- g) rapidez relativa de la técnica de reclutamiento X urgente solicitada.

Una vez recibidas las solicitudes de empleo de los candidatos, se escoge entonces la técnica de reclutamiento necesaria. Es la etapa del sistema de distribución de las técnicas y de los vehículos del latín media, plural de médium-medio introducida por vía del inglés con el sentido más amplio de canal, elección del tipo de medio, frecuencia de utilización, etc. La media conduce a otra etapa, que es el sistema de transformación: los canales de reclutamiento son utilizados de acuerdo con la programación, con cierta frecuencia y, como resultado, surge la comunicación, que es el eslabón siguiente en el sistema próximo.

La comunicación (canal de reclutamiento, que actúa sobre la fuente de reclutamiento) alcanza cierto número de personas expuestas a los medios. El input del próximo sistema es el de la presentación de los candidatos, que son convocados por la sección de reclutamiento y después encaminados hacia la selección, como el output final del sistema del cual estamos haciendo mención.

1.4. Concepto de selección

Tomando lo mencionado por los autores Chiavenato I y Siegal; se puede definir la selección como la forma de escoger al hombre adecuado para el puesto solicitado o más ampliamente, entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.

De tal forma, a la selección intenta solucionar dos problemas básicos:

- a) la adecuación del hombre al cargo; y
- b) la eficiencia del hombre en el cargo.

El criterio de selección se fundamenta en datos e información basado en análisis y especificaciones del cargo que deben ser llenados. De tal forma las exigencias de selección se basan en las exigencias propias de las especificaciones del cargo, cuya finalidad es la de dar mayor objetividad y precisión a la selección del personal para desempeñarlo.

Como todos sabemos todos y cada uno de los seres humanos es diferentes y nos movemos con intereses diferentes, casi nunca si no es que nunca se encuentran a dos sujetos con las mismas inclinaciones y experiencia de trabajo, además de niveles de aprendizajes iguales y capacidades idénticas. Por tal razón la selección es importante e interesante, ya que como la definición antes dada de lo que es la selección nos hace mención, se busca al hombre adecuado para el puesto adecuado en todos los sentidos.

En la selección se da mucho lo que es la comparación entre los sujetos que están siendo entrevistados y considerados para el puesto a llenar.

1.4.1 Selección como proceso de decisión

Una vez hecha la comparación entre las características exigidas por el cargo y las ofrecidas por los candidatos, puede ocurrir que varios de éstos tengan condiciones aproximadamente equivalentes para ser indicados a la unidad solicitante como candidatos a ocupar el cargo. En la sección de selección no se puede imponer a la unidad solicitante la aceptación de los candidatos aprobados por medio del proceso de comparación. La decisión final de aceptación o rechazo de los candidatos es siempre una responsabilidad de la unidad solicitadora del puesto. De este modo, la selección es responsabilidad de línea y función de la selección especializada.

1.4.2. Técnicas de selección

Como ya vimos anteriormente el proceso de selección contempla tanto a la comparación como la toma de decisiones, necesariamente debe apoyarse en algún patrón o criterio para que tenga alguna validez. Este generalmente es extraído de algunas alternativas de información, que mencionaremos a continuación.

También podemos hacer mención de un proceso que se lleva a cabo dentro de las mayorías de las empresas y esta se llama y consta de la recolección de información sobre el cargo, esta se debe de hacer a través del análisis del cargo, Aplicación de la técnica de incidentes críticos, análisis de solicitud del empleado, análisis del cargo en el mercado y por último hipótesis de trabajo.

Según E. Chia D.(1996), nos hace mención de algunos pasos para mejorar la selección de personal:

- desarrollo de criterios. Los cargos o papeles dentro de la organización deben tener una descripción exacta, que debe ser conocida por las personas que participan en el proceso selectivo. Además, el rendimiento real del cargo debe ser mensurable.
- Determinación de las variables que intervienen en el predictor. Los candidatos deben ser observados en relación con aquellas variables que se supone sean buenos predictores del rendimiento dentro de la esfera del criterio.

- Obtención de candidatos en número suficiente para asegurar una variación adecuada en lo que se refiere a las variables predictoras. Es necesario contar con un número suficiente de candidatos que obtengan una puntuación alta o baja en el predictor, para poder verificar si las tácticas de selección utilizadas son realmente eficientes. Si no se obtiene este amplio margen de aptitudes, se hace difícil establecer una correlación significativa entre el predictor y el criterio.
- Contrato de un grupo no seleccionado de candidatos, o sea, sin considerar sus puntos en cuanto a la variable predictor.
- Clasificación de candidatos en cuanto al rendimiento en el cargo, con miras a correlacionar sus clasificaciones con los puntos obtenidos en la variable predictor.
- Correlación de los puntos obtenidos en las observaciones de variables predictorias con el rendimiento en cuanto al criterio en el grupo no seleccionado de candidatos. Este paso sirve para verificar hasta qué punto el predictor es capaz de funcionar.
- Selección de candidatos que alcancen cierto número de puntos en las variables predictorias. Una vez que se ha obtenido una correlación, es posible mejorar la exactitud de la selección utilizando a aquellos candidatos que tengan un número de puntos similar al de la población no seleccionada, que está rindiendo normalmente en su cargo.

(Idalberto Chiaverato, 1979)

1.5. Elección de las técnicas de selección

Obtenida la información acerca del cargo y de su ocupante y diseñada la hoja de datos de la plaza vacante y perfil del puesto, el paso siguiente es la elección de las técnicas de selección que consideremos más adecuada al caso o a la situación:

De tal forma se presentan a continuación según Chiavenato (1996) :

- 1.- Entrevista de selección. Dirigidas o no dirigidas
- 2.- Pruebas de conocimientos o de capacidad : generales de cultura general o idiomas específicas de cultura profesional o de conocimientos técnicos.
- 3.- Test psicométricos : de aptitudes generales o específica; o de expresión
- 4.- Test de personalidad : proyectivos (como las pruebas del árbol, Rorschach, T.A.T), inventarios; de motivación, frustración, intereses, etc.
- 5.-Técnicas de simulación: psicodrama o Role-playing.

(Idalberto Chaivenato,1979).

Estas son algunas de las técnicas que se suelen utilizar para la mejor selección del candidato al puesto y que su desempeño en el futuro sea el mejor y sin error alguno en cuanto a la predicción de su desempeño.

1.6. La personalidad como rasgo importante en la selección de personal

Es interesante ver que dentro del proceso de reclutamiento y selección es de suma importancia, buscar y encontrar al sujeto más adecuado para el puesto más adecuado, pero siempre y cuando también tenga, las habilidades conocimientos y aptitudes necesarias para el puesto, además de tener rasgos de personalidad adecuados para el puesto, para desenvolverse de forma funcional y óptima dentro del puesto en cuestión.

Dentro de las pruebas psicológicas y psicométricas, que se les aplican a cada uno de los candidatos reclutados, se busca que cumplan con el perfil de puesto, de personalidad según los requerimientos del puesto a cubrir.

1.7. Pruebas utilizadas en la selección de personal.

En la selección de personal dentro de las industrias, se utilizan las pruebas psicológicas las cuales son elegidas, aplicadas e interpretadas por los psicólogos y que constituyen uno de los campos de los que intervienen los psicólogos. La primera persona que utilizó pruebas en relación a diversos problemas fue Hugo Munsterberg antes de 1910.

Las pruebas en la industria han ido aumentando constantemente desde esa época. Durante las dos guerras mundiales, se hizo mucho hincapié en las pruebas psicológicas y las contribuciones significativas que se hicieron en este campo dieron como resultado un gran impetu durante esos periodos e inmediatamente después de ellos.

Es de suma importancia hacer notar que desde 1945, ha sido común la aplicación de pruebas psicológicas, pero el problema ha sido la restricción del empleo de pruebas, más que en el intento de fomentar su aceptación. Esto nos lleva a haber las técnicas y/o métodos que se emplean en las empresas como los exámenes técnicos y las pruebas psicométricas, las últimas sirven para evaluar aspectos cognitivos, como las pruebas de inteligencia, y las segundas, las psicométricas, son de aspectos emotivos, como las pruebas psicológicas de personalidad. Y las de habilidades que estas componen las pruebas e actitudes. Todo esto nos dejan la impresión de lo que buscan las pruebas dentro de la industria es ver el potencial y capacidad que tiene un sujeto para los intereses de la empresa.

En esta investigación nos enfocamos en las pruebas de personalidad, con la cual buscamos contar con los rasgos de la persona, la forma de su conducta su capacidad intelectual y ver como el sujeto al cual esta en observación tiende a responder ante las demandas o los estímulos que el medio le proporcione, o que en el ambiente de trabajo se llegarán a presentar y lo que se busca en los datos recogidos en la empresa, son para ver como responderá el sujeto, o sea predecir su conducta y si su respuesta es favorable dentro de la empresa.

Dentro de las pruebas de personalidad podemos encontrar diferencias entre la forma de calificar y de aplicación de las mismas, pero también dan diferencias entre las respuestas que expresan o dan los examinados, y estas últimas dan pie a las pruebas de tipo proyectivas, las cuales son de mucha importancia dentro de la selección de personal dentro de las empresas, un ejemplo de las pruebas proyectivas tenemos la de Machover la cual es la más conocida en la industria, pero es importante decir que estas pruebas proyectivas se basan en la teoría psicoanalítica expuesta por S. Freud, en cuanto al mecanismo de defensa llamado proyección, en donde las respuestas emitidas provienen de un nivel inconsciente y el examinado atribuye a otros sus propios deseos, sentimientos y emociones.

" La técnica de Asociación de palabras, que es usada en la psicología clínica, es la base de la creación del método de frases Incompletas, la cual es de igual forma proyectiva en la evaluación de la personalidad y que actualmente también se utiliza tanto en la clínica como la industria para seleccionar a los candidatos idóneos para un puesto.

Todo lo anterior, nos lleva a ver que dentro de las técnicas proyectivas existe el método de Frases Incompletas, este método es la base para la creación del FIGS, la cual es la prueba que estamos investigando.

En que consiste dicha Método, " en esta técnica se pide al sujeto que complete una frase cuyas primeras palabras son dadas por el examinador; como en otros tests proyectivos, se supone que el sujeto refleja sus propios deseos, apetencias, temores y actitudes en las frases que compone (" Anderson y Anderson, 1976"). Lo veremos más adelante con mayor detenimiento.

De tal forma podemos ver que además de estas tenemos, las pruebas de Domino's, Cleaver, Therman, la prueba de Colores, Moss, 16 FP, Machover; las cuales son más comunes en el proceso de selección dentro de las empresas, y todas y cada una de ellas, busca indagar en la personalidad del sujeto y con ello poder llegar a crear un perfil de su futura conducta dentro de la empresa (en el puesto requerido), comparando este perfil creado en base a las pruebas con el que se tiene dentro de la empresa y que es el punto de partida para la elaboración de la requisición de personal y con ello, el reclutador y seleccionador de la empresa, busque al sujeto más apto para el puesto indicado (o requerido), por el jefe de área, dentro de la empresa. Ahora, bien dentro de esta investigación nos enfocamos en la prueba de FIGS, para ver su confiabilidad, dentro de los empleados a nivel operativo dentro de la embotelladora.

En el capítulo 3, se hablara de las pruebas psicométricas y psicológicas con mayor profundidad.

CAPITULO II

PERSONALIDAD

Antes de poder hablar sobre la medición de los rasgos de la personalidad, se hace necesario definir el término "personalidad". Dado que las personas tienen conceptos diferentes acerca del significado de esta palabra, lo más que se puede hacer es indicar algunos tipos de características humanas que la mayoría reconoce como parte de la personalidad. Para la gente que no maneja de forma profesional el término "personalidad" como un psicólogo, se maneja con cierta eficiencia social y simpatía que, por supuesto, sería considerado por los psicólogos sólo como una pequeña parte del dominio total de las características de la personalidad.

Varios psicólogos han dado vagas definiciones con respecto a la personalidad, tales como "el funcionamiento pleno del individuo, en interacción con su ambiente". De tal forma estas definiciones incluyen todos los rasgos de la habilidad humana, los mismos que se habían decidido analizar en forma independiente a la personalidad. Podríamos presentar un buen argumento para incluir las actitudes y intereses en la definición de la personalidad; pero, al menos para comprender los problemas en la medición de los rasgos humanos. La medición de la personalidad se relaciona principalmente con el "cómo son las personas en un punto determinado del tiempo, siendo el propósito de la medición describir a los individuos con la base en los rasgos relacionados con la dominancia, la extroversión y otros., pero no olvidemos al factor de herencia y la experiencia, ya que para explicar el desarrollo de un individuo se debe recurrir a los mecanismos genéticos o a la teoría del aprendizaje. (Nunally, 1996)

La medición de los rasgos de la personalidad se interesa en forma primordial por las diferentes individuos; por lo tanto, se hablará de medidas de la personalidad en lo concerniente a tres amplias clases de rasgos: Rasgos sociales, Motivaciones y Equilibrio en oposición a desequilibrio. Los rasgos de la personalidad no se relaciona tanto con "qué tan bien" puede actuar una persona; más bien, se relacionan con la conducta típica de las personas en su vida cotidiana, la lógica de la medición depende de la clase de rasgo de la personalidad que se está estudiando, ya sean los rasgos sociales se miden diferente a los de las motivaciones. (Nunally, 1996)

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

- 1 Los auto-inventarios
- 2 Los métodos observacionales
- 3 Las técnicas proyectivas
- 4 Las variables fisiológicas
- 5 Las variables perceptuales.

En esta investigación utilizaremos la tercera la técnicas proyectivas por medio de la prueba de Frases Incompletas Aplicada a la Industria.

2. Perspectivas de la personalidad

Cada una de las teorías de la personalidad, las podríamos colocar en grupos y la orientación de cada uno difieren tanto de forma radical como de forma ligera. De tal forma que dentro de este apartado mencionaremos de forma sencilla algunas de estas teorías 1) de las disposiciones, 2) biológica, 3) psicoanalítica, 4) neoanalítica, 5) del aprendizaje, 6) fenomenológica. todas han sido mencionadas y tratadas en diversas ocasiones. (Charles S. Garver,1997).

Disposiciones

En la perspectiva de las disposiciones se encuentra que está basada en la idea de que la gente tiene cualidades o disposiciones realmente estables que se presentan en diversas situaciones. Aunque en apariencia estas disposiciones se muestran en distintas formas, pero de algún modo están profundamente arraigadas en cada sujeto. De este punto de vista, podemos ver que la naturaleza humana es un conjunto de cualidades relativamente permanentes en el interior de cada quien. Los teóricos de esta corriente se distinguen por la forma en la que consideran a las cualidades .

Biologica

Dentro de la forma en como el ser humano actúa, también se ve en la perspectiva biológica en la cual se subraya el hecho de que los seres humanos son criaturas biológicas. En donde el punto de vista biológica es muy parecido a las teorías de las disposiciones, aunque con un énfasis diferente. En esta perspectiva podemos ver que se afirma que la parte biológica de la personalidad esta arraigada en los genes que las disposiciones de personalidad están centradas en los genes y que son heredadas Otra parte de las perspectivas biológicas de tipo contemporánea proviene de la idea de que comprender la personalidad significa entender el funcionamiento del cuerpo que habitamos. En cuanto a este aspecto de tipo biológico se concentra en el efecto que el sistema nervioso y las hormonas tienen sobre el tipo de la persona (aspecto que veremos más adelante en otro apartado) en la que cada uno de los humanos se va formando por el pasar de los años.

Psicoanalitica

En la perspectiva psicoanalítica, se ve una visión que es muy distinta del mundo. Y que se basa en la idea de que la personalidad es un conjunto de fuerzas de tipo internas que compiten y están en conflicto. La dinámica interna de esas fuerzas constituyen el núcleo de esta perspectivas. Desde este punto de vista, se puede tomar en cuenta que la naturaleza humana es un agregado de presiones internas que a veces se puede trabajar en grupo y otras están en conflicto. Esta forma de ver la personalidad es quizás la orientación más rígida, toda vez que se dominada por una teoría, la psicoanalítica de Sigmund Freud.

Neoanalitica

La corriente o perspectiva de tipo neoanalítica no se puede ser denominada una perspectiva propia ya que de una u otra forma todas se derivan de la anterior, o sea la psicoanalítica, por tal motivo se llama neoanalítica, por lo que se podría asegurar o decir que su origen se basa en las variaciones de las que de ellas se desprenden. De otra forma podemos ver como esas teorías han ido evolucionando de tal forma que las hacen diferentes de la psicoanalítica. Las ideas que forman el núcleo de la perspectiva neoanalítica atañen al yo (ego) y a su desarrollo así como a la importancia de las relaciones sociales para la personalidad y su funcionamiento.

Fenomenológica

La siguiente perspectiva que revisaremos es la fenomenológica, en la cual se pueden ver las raíces que se pueden rastrear hasta dos principales, que son, en la primera se ve que la experiencia de tipo subjetiva de cada cual es importante, valiosa, significativa y única. Para esta perspectiva, resultan de vital importancia la individualidad y el hallazgo del propio camino a la esencia interna del ser. La segunda idea es que la gente tiende de manera natural a la autoperfección y que todos pueden avanzar en esa dirección ejerciendo su libre voluntad para hacerlo. La autodeterminación es una parte importante de esta perspectiva y su noción resulta central para este punto de vista de la naturaleza humana. Para la versión fenomenológica, la personalidad humana es, por una parte, asunto de la unicidad interna y, por otra, parte de lo que el individuo decida hacer de él mismo (Charles S. Garver,1997).

2.1 Rasgos de la personalidad

Un rasgo es simplemente una dimensión mensurable de la conducta humana, esta puede ser mensurable en forma dicotómica o que lo sea de acuerdo con graduaciones más -- finas, solamente. Ahora bien los rasgos, solamente pueden variar en cuanto a su generalidad desde los hábitos específicos tales como fumar o dejar de hacerlo hasta llegar a dimensiones generales del comportamiento, dentro de estas está, la extroversión o la introversión. Es importante hacer notar que para poder tener concisas descripciones de lo que nos trae esta investigación, en la cual la personalidad es necesario encontrar rasgos generales, es decir, que poseen más generalidades que los hábitos específicos.

Resulta muy útil diferenciar los sentimientos de las aptitudes y de otros rasgos de la personalidad. Ahora, los intereses son preferencias hacia determinantes actividades, dentro del gobierno, escuelas, etc. resulta casi imposible que alguien no pasara alguna vez en su vida por un inventario existente, sobre los intereses y sentimientos. Los inventarios de intereses dependen de la comunicación honesta y exacta por parte del individuo de lo que le gusta hacer. El propósito de los inventarios y de administración de estos es obtener nueva información acerca de la persona examinada y con ella hacer una medición de los sentimientos del investigado, para con ello saber como y porque se mueven los sujetos.

Para las evaluaciones sobre los rasgos de la personalidad, se sabe que estas evaluaciones están fuertemente influidas por :

- 1) el conocimiento que el observador o evaluador tiene de la persona observada.
- 2) la tendencia del evaluador a ser "benévolo" o "severo" al clasificar a la generalidad de los sujetos.

Se ha demostrado que en las evaluaciones influyen muchos otros factores de tipo artificial y sin embargo, es importante tener en cuenta que muchas veces al utilizar las escalas de evaluación, o bien no se hacen clasificaciones de persona, o en el caso de hacerlas no conciernen en forma directa a los rasgos de la misma personalidad, pero se conoce que muchos de estos factores artificiales de los cuales hemos hecho mención a veces no están presentes totalmente o de forma parcial dentro de las características de la personalidad.

2.1.1 Teorías idiográficas y nomotéticas

Desde años atrás, se ha planteado una controversia, acerca de si existe o no rasgos generales de la personalidad. La controversia tuvo lugar entre los investigadores que apoyan el punto y teoría nomotéticas y los que se van al otro extremo, los de las teorías idiográficas; las primeras se refieren a "leyes generales" que se aplican a todas las personas y los últimos adoptan un enfoque personalizado. Es de suma importancia, el punto de vista idiográfico es que cada persona es una ley en si mismo. Y en términos de enfoques de tipo analítico - factoriales, con esto se indica el significado que, o no hay factores generales entre las características, de la personalidad o que los existentes no llegan a captar la "esencia" del individuo. El otro enfoque en cuestión es el de idiográfico, el cual es utilizado por los novelistas que exploran en detalle el funcionamiento interior y las características de comportamiento de una persona. Esto se contraponen al enfoque nomotético que aspira a representar las características importantes de la personalidad de todas las personas en términos de perfiles de rasgos mensurables (Nunnally J. C. 1970).

Los partidarios de la teoría idiográfica cuentan con un argumento importante: para encontrar rasgos generales de personalidad es necesario encontrar correlaciones entre rasgos específicos, mejor conocidos como hábitos.

2.2. Que son los rasgos y sus modelos de aproximación.

En la antigüedad, se creía en la existencia de cuatro grupos de individuos: coléricos (irritables), melancólicos (depresivos), sanguíneos (optimistas) y flemáticos (tranquilos). Se supone que cada tipo de personalidad reflejaba un exceso de uno de esos cuatro fluidos corporales. Galileo fue quien hacia el 150 d. C. nos dio estos cuatro tipos de fluidos corporales.

Carl Jung, en 1933, argumentaba que la gente puede dividirse en dos categorías: es introvertidos y extrovertidos. El introvertido tiende a ser una persona casi siempre solo, su comportamiento es más bien tímido y prefiere las actividades solitarias a las que tienen que ver con una interacción social. La forma en como se conduce y se comporta el ser con características extrovertidas son, exactamente lo opuesto a los introvertidos, alguien que no es tímido en absoluto y que le gusta pasar el tiempo con otras personas a estar solo. Y cuando tiene problema, suele ir a buscar a alguien para hablar.

En las tipologías, los tipos se consideran categorías distintas y discontinuas. El genero masculino o femenino, es un ejemplo de esta categoría. Jung, suponía que las categorías de introversión y extroversión son igualmente discontinuas. En contraste los rasgos por lo general suponen que la gente difiere en variables continuas. En las teorías de los rasgos, se considera que lo distingue a los individuos es la cantidad de características diversas que muestra su personalidad. (Charles S. Garver,1997)

La personalidad, se puede referir en términos de tipos o de rasgos, se puede ver bajo el análisis factorial : el cual es una herramienta que permite hacer tres cosas: reducir los múltiples reflejos de la personalidad a un conjunto más manejable de rasgos mediante la identificación de cuáles son los que están detrás de todas las manifestaciones; proporciona información que permita argumentar que algunos rasgos son más importantes que otros, es decir, suponer que un rasgo es importante si el factor que lo refleja puede explicar gran parte de la variabilidad de los datos y, por último, el análisis ayuda a decidir cómo medir un determinado rasgo por medio de la creación de un instrumento de evaluación, ya que se mantienen los reactivos con un alta carga del factor correspondiente y los reactivos no cargadas se descartan o se revisan y prueban de nuevo. (Charles S. Garver,1997).

2.2.1. Modelo de Cattell:

Raymond Cattell, fue quien dio importantes aportaciones al desarrollo de la psicología de los rasgos, y fue uno de los pioneros en el uso de los procedimientos de análisis factorial. Cattell, afirmaba que los investigadores debían determinar empíricamente cuáles son los rasgos que subyacen a la conducta humana, argumento que tiene mucha influencia en la cultura y el desarrollo del ser humano.

El lenguaje es una forma muy fructífera de dar a conocer los rasgos. Ya que todos los idiomas que van evolucionando a lo largo de los años, con esto podemos ver que los rasgos se hacen importantes con el número de palabras que los describen. Este es el principio que se conoce con el nombre de "criterio léxico".

2.3. Determinantes del comportamiento.

Es importante ver que el ser humano se mueve por medio de motivaciones, que están ayudando a que se rompa el aspecto monótono del trabajo y con ello o en base a ello las empresas hoy por hoy empiezan a buscar medio de dinámicas o por medio de rotación de empleados, dentro de las empresas, con el fin de que se rompa la rutina dentro de un trabajo.

Con base al principio de la motivación dentro del ámbito laboral, en donde se busca elevar los niveles de producción y de eficacia dentro de las empresas y con ello tener un ahorro económico en cuanto a accidentes laborales dentro de las jornadas de trabajo. Siguiendo dentro de esta línea podemos ver que la conducta que ha de tener lugar en cualquier momento es determinada por la intensidad, se ve reflejada en la actividad. Se ha notado y visto que cuando una necesidad es satisfecha y las otras comienzan a intensificarse, el equilibrio cambia y la persona se entrega a otra actividad, esto da lugar a que la conducta que se mantiene en flujo y cambiando continuamente.

La motivación que un ser humano necesita para que en su trabajo se desempeñe adecuadamente y que el mismo no le ocasione problemas de atención, de cansancio o aburrimiento, por tal motivo es necesario que se tomen en cuenta cada una de los siguientes tipos de motivaciones para que la gente se sienta bien, a gusto en su ámbito laboral y mucho más importante en su mundo sentimental y personal, para que esta felicidad se refleje en su trabajo y su relación social.

La primera que veremos es la necesidad de logro, " es sabido que los sujetos que tienen una elevada motivación de logro, presentan una fuerte necesidad de éxito". Con este entramos en el mundo planteado por Murray. Esta motivación, que desempeña un papel muy importante en muchas actividades humanas.

La motivación de logro, es el deseo de hacer las cosas bien, de obtener placer conforme se superan los obstáculos y desempeñarse mejor. Esta necesidad de logro se puede ver reflejada en las respuestas emitidas en la prueba de T.A.T. que mencionan metas u obstáculos para alcanzarlas ,sentimientos positivos respecto al éxito o negativos en relación con el fracaso y hacer bien las cosas.

El autor Atkinson hace mención de que las personas con baja necesidad de logro prefieren las tareas muy sencillas o muy difíciles (Atkinson,1957). Y en contraste, los individuos con elevada necesidad de logro suelen padecer el deseo de tener o ejecutar tareas de dificultad moderada.

Se ha visto que en las mujeres profesionales, las que tenían una alta necesidad de logro predicen la persistencia profesional de las mujeres en un periodo de 14 años. Y sin embargo, esto solo fue cierto para las mujeres sin hijos. De tal modo que todas las conductas que se deriven de la necesidad de logro parecen depender de lo que la mujer valore como meta más exitosa.

Lo anterior nos lleva a ver que las mujeres buscan el logro en medida de la concepción que se tienen de ellas mismas y del mundo en el cual viven y se desarrollan. Esto mencionado por Ma. Edilia Chia (1996).

* Necesidad de poder

Esta es una de las motivaciones más estudiadas y es similar a lo que Murray denominó "motivo de dominio". David Winter ha estudiado esta necesidad de poder, es una necesidad o motivación para causar de un efecto en los demás, es el deseo de poseer prestigio, status y una influencia sobre los otros. En la prueba del T.A.T. se refleja la necesidad de poder la cual presenta imágenes de acciones de riesgo, de energía, vigor y especialmente de aquellas que provoquen en los demás fuertes respuestas emocionales.

Es raro ver que las personas que tienen la necesidad de poder, tiendan a escoger posiciones de autoridad e influencia, lo cual es de suma importancia para puesto claves dentro de una empresa, y que se busca ser un líder. Se ha afirmado que la motivación de poder es importante para ser un político eficaz, de acuerdo con esta aseveración, los presidentes estadounidenses con alta motivación de poder han demostrado ser más efectivos que aquellos con poca motivación de este tipo (Charles S. Garver, 1997).

Al encontrarse en posiciones de autoridad o responsabilidad, la gente con diferentes tipos de motivación de poder, difieren en la forma en la que se responde a las situaciones que se presentan. Esto también tiene influencia en la forma en como la gente se relaciona con los demás, ya que a mayor poder más lejos de los amigos y viceversa.

- Necesidad de afiliación

Esta tiene que ver con la necesidad que tiene un ser humano, para convivir y interactuar con los demás. Y de suma importancia la interacción que se lleva a cabo en las personas con su sociedad, ya que le ayuda a sentirse bien y tener desde su niñez una vida sana y llena de recompensas y logros, ya que quien se aísla, pierde contacto con su realidad y termina muriendo.

En la prueba del T.A.T. se evalúa este tipo de motivación en este caso las imágenes, reflejan preocupación por ser aceptado por los demás o intentos activos por mantener contacto con la gente de su alrededor, de forma positivas y no agresivas.

2.4. Teoría de Sigmund Freud.

La teoría psicoanalítica es la más completa e influencia de todas las teorías sobre la personalidad. Dado el gran genio innegable de Sigmund Freud, y su inclinación a acometer intuitivamente su teoría, ésta teoría psicoanalítica refleja enfáticamente sus orígenes. Es holística, en el sentido de que insiste en reconocer las relaciones entre diferentes componentes de la personalidad y el comportamiento observado.

Por razones relacionados, subraya muchos determinantes de los actos, más que una causa única. Y como muchos han señalado, como los sujetos de Freud eran pacientes abatidos, se concentra en el comportamiento de los desadaptados, más que de los normales.

Freud inicia su concepción teórica suponiendo que no hay ninguna discontinuidad en la vida mental; afirmaba que nada sucedía al azar, ni aun en el menor de los procesos mentales. Hay una causa para cada causa pensamiento, recuerdo revivido, sentimientos o acción . Cada suceso mental es causado por una intención consciente o inconsciente y está determinado por los eventos que lo han precedido. En virtud de que algunos sucesos "parecen" ocurrir espontáneamente. Freud empezó a investigar y a describir los vínculos ocultos que unían un evento consciente con otro.

Consciente, preconscious, inconsciente

Tomando en cuenta que el punto de partida para esta investigación lo proporciona un hecho sin igual que desafía toda explicación o descripción: el hecho de la conciencia. Y sin embargo, si alguien habla del estado consciente, sabemos inmediatamente, y desde nuestra experiencia más personal, lo que con ello se da a entender, la conciencia es sólo una pequeña parte de la mente; incluye todo aquello de lo cual nos damos cuenta en cualquier momento dado. Para Sigmund Freud, le era interesante los mecanismos de la conciencia ,estaba más interesado en aquella áreas menos conocidas o exploradas, a las cuales denominó preconscious e inconsciente.

Inconsciente

La premisa inicial que planteó Sigmund Freud, consistía en que existen conexiones entre todos los sucesos mentales. Cuando un pensamiento o un sentimiento parecen no tener relaciones con pensamiento o sentimientos precedentes, las conexiones se hallan en el inconsciente. Una vez que se han descubriendo estos vínculos inconscientes se desvanece la aparente discontinuidad. Se le llama inconsciente al proceso psíquico cuya existencia estamos obligados a suponer - por alguna razón como ésa la deducimos de sus efectos - pero del cual no sabemos nada.... (Freud,1933. P.70.citado por Darley J.1988 en tesis Ma. Edilia Chia; 1996)

Existe una perpetuidad y una proximidad con el material inconsciente. Los recuerdos que tienen décadas de antigüedad no pierden nada de su fuerza emocional cuando se liberan en la conciencia. Dentro del inconsciente hay elementos instintivos que nunca han sido conscientes y que nunca son accesibles a la conciencia. Además que es muy importante recordar que dentro del inconsciente, hay material censurado y reprimido que ha sido apartado de la conciencia.

Preconsciente

Si nos referimos estrictamente, al sentido del preconsciente es parte del inconsciente, pero es una parte capaz de volverse fácilmente consciente. Pero la memoria que es accesible son parte del preconsciente. Donde se recuerda todo lo que hicimos ayer, del apellido, de todas las calles donde hemos vivido, etc. El preconsciente es como un vasto dominio donde están los recuerdos que la conciencia necesitaría para llevar a cabo sus funciones. Freud utilizó este término, como una cantidad mensurable su producción, su aumento o disminución, su distribución y su desplazamiento, deben darnos la posibilidad de explicar los fenómenos psicosexuales observados, dentro de las conductas del ser humano.

2.4.1 Estructura de la personalidad

Obtendremos una visión más clara del concepto que Freud tenía del inconsciente y de cómo ejerce su influencia observando más de cerca la estructura triple de la personalidad, la cual se forma por medio de los siguientes puntos: el ello, el yo y el superyo o como también se conocen: id, ego, y superego. Recordemos que estos términos se refieren a procesos, no a situaciones lógicas del cerebro, cada uno de estos términos son independientes y su funcionamiento es muy separado entre sí. La personalidad y el comportamiento de todos los seres humanos tienen que ver con la interacción de estas tres instancias.

El ID o Ello, Es el más básico de los tres sistemas de personalidad. El yo y el superyo se desarrollan a partir del él, y durante toda la vida se apoyan en él como fuente de energía psíquica para sus actividades. En cierto sentido, pues, nunca dejan de depender de él. El ello se forma mediante los instintos o pulsiones que el bebé posee al nacer. Freud los divide en dos grandes categorías, los instintos de vida (Eros) y los instintos de la muerte (tanatos). Y el id es el depósito de energía para toda la personalidad. En función de las pulsiones, estás con mucha frecuencia se expresan como sexo y agresión. Freud llamó libido a la energía que alimentaba los instintos de vida.

El funcionamiento de los instintos destructivos o de muerte es menos visible. De hecho, originalmente Freud no los había incluido en su sistema. Freud, consideraba que el sistema humano experimentaba constantemente tensiones derivadas de presiones tanto internas como externas. El motivo y objeto del ello es reducir de manera inmediata la tensión. Cuando una persona experimenta una necesidad, como hambre, ésta es sentida como un estado de tensión incómodo. El ello busca una gratificación inmediata sin recurrir a la realidad objetiva. Por ello el ego lucha para reducir esa tensión y vuelve a un nivel bajo de energía. Freud llama esto "el principio del placer"

El Ego. En comparación con "el ello", está relacionado con la realidad objetiva y está consciente de ella. En general intenta el yo o Ego, casar objetos del mundo externo con imágenes de éstos creadas por el ello. El yo se dedica principalmente a proteger al organismo y a afrontar al mundo real.

El yo no permitirá que el organismo relaje la tensión hasta que haya localizado el objeto del mundo real que satisfaga la necesidad intuitiva. Se dice que recurre al principio de realidad, esto porque recurre a la realidad externa para satisfacer necesidades.

El yo no es enemigo del ello, En el sentido más fundamental, existe para satisfacer las necesidades de éste, para trabajar en su beneficio, entran en conflicto sobre la mejor manera de conseguir esto. El yo trata de posponer la gratificación hasta que se encuentre en el mundo real, lo que se pueda satisfacer la necesidad instintiva.

El superego.

Este es el último de los sistemas de personalidad que mencionamos anteriormente, con frecuencia este sistema es llamado "conciencia" o "arma moral", el superyo se relaciona con los ideales morales. Esta estructura se recibe desde la niñez por parte de sus padres, las cuales se complementan con el medio ambiente en el cual se mueve el sujeto, ya sean las figuras de autoridad y las recompensas que obtiene en el transcurso de su vida.

El superyo negocia en reglas absolutas. A diferencia del yo, que busca un compromiso, el superyo lucha por la perfección. No funciona sólo para posponer los impulsos del ello, como el yo; trata de bloquearlos permanentemente. En este esfuerzo es tan persistente e inflexible como el ello.

Según Freud, el modelo de la personalidad supone que los individuos se desarrollan en etapas diferenciadas y observadas. La progresión exitosa de una a otra es un determinante crítico para la salud mental del adulto.

2.5. Características de las técnicas proyectivas

Las técnicas proyectivas reúnen un amplio número de métodos para la estimación de la personalidad, es una colección que no está precisamente delimitada. El grupo tiene, no obstante, cierta organización, en función de su composición y de lo que excluye respectivamente. El propósito de las técnicas proyectivas es lograr penetrar en la personalidad individual. Su objetivo no la diferencia de los tests de personalidad tipo inventario, que se desarrollaron en la suposición de que las respuestas a ciertos ítems proporcionarían la información necesaria para la comprensión del individuo. Pero, por la técnica de aproximación que emplean, los tests proyectivos se diferencian de los otros tests de personalidad. Los métodos que componen el material de este estudio tratan, en general, de revelar la personalidad total o aspectos de la personalidad dentro del conjunto. La indagación sobre la personalidad es globalista.

La comprensión de las técnicas proyectivas se halla ligada a un sólido conocimiento de las construcciones teóricas, de las cuales la más importante es la concepción de la personalidad. Si bien los técnicos que han desarrollado y experimentado estos métodos proyectivos no adoptarían una definición en común de personalidad más fácilmente - que los psicólogos en general, ciertos conceptos de personalidad sirven de fundamento de su obra. El primer concepto es que la personalidad no es un fenómeno estático sino un proceso dinámico. Así, la cambiante y sucesiva personalidad debe ser estimada con instrumentos que sean capaces no sólo de evaluar el estado de la personalidad en un momento, sino también de reflejar las modificaciones producidas en ella en el transcurso del tiempo. Se cree que tal estimación es posible, en virtud de que, si bien la personalidad no es estática, se halla estructurada.

La naturaleza estructural de la personalidad es el segundo concepto generalmente aceptado. La estructura del individuo se desarrolla según la clase particular de influencias fisiológicas, psicológicas y físico-socio-culturales que están dadas para modelarlo. El tercer concepto de la personalidad es que su estructura, tanto como la influencia del campo en el cual está operando la personalidad, se revela en la conducta del individuo, puesto que la conducta es funcional. El cuarto concepto principal sobre la personalidad es que ésta no es un fenómeno superficial sino profundo, y que en él las manifestaciones superficiales forman un es- trato. Algunos de los rasgos de la personalidad son observables, -

y otros están ocultos uno solo al mundo exterior sino también al individuo mismo tratase de las fases inconscientes. Estas se hallan relacionadas con las capas superficiales de la personalidad de una manera ordenada que, en tanto libremente supuesta, aunque sólo esquemáticamente insinuada en la realidad, hace posible realizar inferencias acerca de la estructura y contenidos latentes a partir de las observaciones externas. Parte de las funciones de las técnicas proyectivas es explorar la naturaleza de estas áreas inconscientes. (Bell John ,1951)

Estamos en deuda con Freud por el concepto de lo inconsciente y por su trabajo de avanzada en el descubrimiento de sus leyes, y en la demostración de su poder motivacional de la conducta personal. También a él le debemos el modelo mediante el cual pudo llevarse a cabo el análisis del contenido latente a través de las verbalizaciones manifiestas y las conductas asociadas. La mayoría de las técnicas proyectivas pueden ser denominadas formas -estructuradas de actividad asociativa, las cuales obtuvieron la primera demostración importante de su utilidad en el diagnóstico y la terapéutica, en la obra de Freud. (Bell John,1951)

En el origen de estos puntos de vista se halla la teoría de la Gestalt y en sus más reciente desarrollo creo la mayor contribución la cual consiste en haber puesto el acento sobre la "totalidad" de la personalidad, de la conducta y de la experiencia, y en el análisis de las fuerzas que determinan la conducta. El análisis de las respuestas en las técnicas proyectivas,-- está basado generalmente sobre la teoría de que las respuestas del individuo están organizadas dentro de un patrón total ,de una Gestalt, descubriendo que es el primer objeto del experimentador de las técnicas proyectivas.

Un tercer origen histórico se halla dentro de la psiquiatría clínica, con preponderancia del área psicoanalítica en este territorio. A esta ciencia le debemos agradecer por sus descripciones de la estructura de la conducta y de la personalidad en el anormal, por la delimitaciones de los factores fisiológicos de la personalidad, por sus conceptos sobre la relación entre la conducta normal y anormal, y por la comparación de los mecanismos dinámicos en el sujeto normal y anormal. (Bell John ,1951)

El estudio de las técnicas proyectivas demuestran que sus orígenes y su desarrollo están profundamente arraigados en el campo de la psicología clínica. Muchas de ellas, surgieron de la necesidad de diagnosticar los diferentes grupos de anormales en una población.

Algunos son producto resultantes de procedimientos terapéuticos aplicados en los casos de alteraciones mentales. Otras han sido valuadas principalmente con sujetos de grupos clínicos, porque los extremos en los desórdenes de conducta han facilitado la valoración de los métodos. En el presente, la más vasta aplicación de las técnicas proyectivas se hace con individuos inadaptados, aunque se está verificando un creciente uso de las técnicas con grupos "normales". v.gr., en la orientación vocacional, la orientación educacional, selección militar, análisis culturales y raciales, y estudios sobre el desarrollo de la personalidad normal. (Bell John, 1951)

2.6. Antecedentes de las pruebas proyectivas

Las pruebas proyectivas son de suma importancia, en la vida de los seres vivos, ya que representan sus inquietudes inconscientes, las cuales pueden ser utilizadas para su mejoramiento de su vida. Una de sus características de estas pruebas es el empleo que se hace de una tarea NO estructurada en términos relativos, es decir, una tarea que permite una variedad prácticamente ilimitada de respuestas posibles.

Se debe de proporcionar breves instrucciones de tipo generales, con el fin de que los sujetos puedan expresar y dejar libre su fantasía, los estímulos de la prueba suelen ser vagos o ambiguos.

La forma en como el individuo percibe e interpreta el material del instrumento o en que "estructura" es esencial para reflejar aspectos fundamentales de las funciones psicológicas inconscientes del ser humano.

En forma de resumen, estas inquietudes y fantasía que el sujeto va expresando en la prueba es el reflejo de sus inquietudes, o sea la proyección de sus principales pensamientos, necesidades, ansiedades y conflictos característicos.

Los métodos proyectivos se originaron en los medios clínicos, en los que continúan siendo una herramienta importante, y algunos evolucionaron de los procedimientos terapéuticos(como la terapia artística)empleados con los pacientes psiquiátricos . Aunque la mayor parte de las técnicas proyectivas reflejan en su marco teórico la influencia de los conceptos psicoanalíticos

tradicionales y modernos, se han hecho algunos intentos dispersos por establecer una base para las técnicas proyectivas en la teoría estímulo - respuesta y en las teorías perceptuales de la personalidad. (Anne Anastasi,1998). Las pruebas que se utilizan dentro de la psicología para averiguar e indagar el inconsciente de los sujetos por medio de la proyección, son las siguientes:

- Técnica de las manchas de tinta

Rorschach, Es una de las pruebas que utilizan las técnicas proyectivas más populares es la de Rorschach que se basa en la utilización de manchas de tinta. Está prueba fue establecida por el psiquiatra suizo Hermann Rorschach (1921/1942), y su primera descripción data de 1921. En antaño se utilizaba la esta prueba en las estudios sobre imaginación y otras funciones del ser humano.

La prueba de manchas de tinta, creado por Rorschach, fue el primero en aplicarlas en diagnósticos de la personalidad. Y él fue quien experimentó con un gran número de manchas de tinta. A la muerte de Rorschach en 1922, sus discípulos y estudiantes continuaron sus investigaciones y extendieron dicha prueba de manchas de tinta por toda Europa y Estados Unidos, hasta nuestros días en donde se conoce y tiene una muy marcada aplicación para el estudio de la personalidad.

Para la década de los sesenta, hablar de Rorschach como el único test estandarizado era, de hecho, inexacto, ya que los diversos sistemas y usuarios sólo compartían las 10 tarjetas de estímulos originales y algunos postulados interpretativos básicos derivados del trabajo original de Rorschach.

Cada una de las tarjetas del Rorschach tiene impresa una mancha de tinta con simetría bilateral similar . Cinco de las manchas se presentan en tonos de gris y negro, dos contienen toques adicionales de un rojo brillante y las tres restantes combinan varios tonos al pastel. Durante la aplicación del instrumento se presentan las manchas, una tras otra, y se pide al individuo que diga lo que piensa que representan. Además de llevar un registro textual de las respuestas a cada tarjeta, los examinadores suelen anotar el tiempo de reacción y la duración de las respuestas, la posición o posiciones en que se sostienen las tarjetas, los comentarios espontáneos, las expresiones emocionales y otros comportamientos incidentales del individuo durante la sesión de prueba. En algún punto después de la presentación de las 10 tarjetas, casi todos los evaluadores cuestionan sistemáticamente al individuo respecto a partes y aspectos de la mancha con los que hizo las asociaciones, lo que le permite elaborar y aclarar sus primeras respuestas. (Anne Anastasi,1998).

En la década de los treinta, se dio un auge, en las forma en como se aplicaría dicha prueba de manchas de tinta, la diferencia más significativa radicaba en la calificación y , por ende, en materia de interpretación.

La forma en como se interpreta la prueba de Rorschach, se enfoca en el interés de concentrar las respuestas o en sus características formales como la localización, los determinantes, la calidad de la forma y los diversos cuantitativos de las respuestas que se van juntando. Los determinantes de las respuestas emitidas son: forma, color, sombreado y "movimiento", aunque caro está que en dicha prueba no hay movimiento, ya que son manchas, por lo que se califica en esta categoría la percepción que el individuo tiene de ella como la representación de un objeto que se mueve.

- Sistema comprensivo de Exner:

Exner, quien busco la forma de mejorar el test de Rorschach, quedó fascinado cuando descubrió la posibilidad de fundir en un solo sistema, retomando las cinco formas en las que existía la forma de calificación del Test Rorschach, Exner las fundió como decíamos en un sistema todos los rasgos empíricamente defendibles y útiles que el método pudiera tener, por lo que durante los últimos 25 años ha conducido el más ambicioso y fructífero esfuerzo jamás emprendido para dar el Rorschach una base psicométrica adecuada .

Exner desarrolló un sistema de Rorschach en el cual integraba elementos relacionados de los cinco planteamientos principales y en el que ofrecía procedimientos estandarizados de aplicación, calificación e interpretación elegidos en función de las comparaciones empíricas entre diversas prácticas. El sistema subraya las variables estructurales más que las de contenido ya que, según Exner, la calificación de las respuestas tienen como propósito llegar a un resumen estructural que, además de ser el núcleo del sistema, establece la base para la mayor parte de los postulados interpretativos (Anne Anastasi,1998). La interpretación de las declaraciones puede derivarse, considerando todo el registro del Rorschach, para variables con diversos niveles de complejidad.

- * Técnica de manchas de tinta de Holtzman.

Wayne H. Holtzman lograr aplicar la orientación psicoanalítica a la técnica de manchas de tinta, tomando al Rorschach como punto de partida. Las técnicas de manchas de tinta de Holtzman se diseñó para eliminar las principales deficiencias técnicas de los primeros instrumentos. Los cambios en los materiales de estímulos y los procedimientos son lo bastante grandes para que el instrumento de Holtzman se consideran proporciona dos series paralelas de 45 tarjetas cada una. Las manchas se seleccionaron de un banco preliminar en función de criterios empíricos que procedían aumentar al máximo su efectividad. Se obtiene una sola respuesta por tarjeta. Hay tarjetas acromáticas y coloreadas y algunas de las manchas son claramente asimétricas. (Anne Anastasi,1998).

Es importante ver como se efectúa la calificación y la aplicación de dicho test, este tests esta bien estandarizada, se obtiene calificaciones en 22 variables de respuestas, que incluyen muchas que igualan a las del Rorschach y algunas variables adicionales, como ansiedad y hostilidad. Para cada variable, se dispone de puntuaciones percentiles para muestras normales de niños y adultos, pero también para algunos grupos desviados. (Anne Anastasia,1998).

Hablando de una forma grupal de la prueba, podemos ver que utiliza transparencias, arroja calificaciones en casi todas las variables que son comparables a las obtenidas mediante la aplicación individual.

En 1988 Holtzman propuso la prueba breve que consta de 25 tarjetas, es una versión corta que se encuentra en proceso d establecimiento de normas y que está compuesta por las primeras 25 tarjetas de la forma A de la prueba con dos respuestas por tarjeta.

- * Técnicas pictóricas o gráficas

Dentro de estas técnicas existe la ya muy conocida prueba llamada: Test de Apercepción Temática (TAT), esta técnica a diferencia de la técnica de manchas de tinta, radica en que presenta estímulos muy estructurados y requiere respuestas verbales más complejas y organizadas en forma significativa. La interpretación que el aplicador hace de las respuestas emitidas por lo general son basadas en el análisis de contenido de una naturaleza más bien cualitativa.

Henry Murray y su equipo en la Clínica Psicológica de Harvard, en 1938, crearon y desarrollaron el TAT no sólo se ha empleado de modo extenso en la investigación y práctica de tipo clínico. Actualmente se aplica en muchos campos de la psicología, por su versatilidad y facilidad de aplicación.

Los materiales del TAT consisten en 19 tarjetas con dibujos que tienen la particularidad de no ser definidos en blanco y negro y una tarjeta en blanco. La forma de aplicación es la siguiente: Al sujeto se pide que elabore una historia que se ajuste al dibujo, que diga qué condiciones culminaron en el acontecimiento mostrado en el dibujo, que describa lo que sucede en el momento y lo que los personajes piensan y sienten y que dé el resultado.

En el caso de la tarjetas en blanco, se le dan instrucciones de que imagine algún dibujo, que lo describa y que cuente una historia al respecto. (Anne Anastasi, 1998). Originalmente Murray, establecía una forma diferente de proceder; en el manual hace mención del requisito de dos sesiones de una hora, en cada una de las cuales se emplean 10 tarjetas. Las tarjetas reservadas para la segunda sesión se eligieron deliberadamente de modo que fueran más inusuales, dramáticas, y extrañas, y las instrucciones correspondientes exhortan a los individuos a que den rienda suelta su imaginación. Se dispone de cuatro conjuntos de 20 tarjetas, para niños, niñas y para mujeres y varones mayores de 14 años (Anne Anastasi, 1998).

• Técnicas verbales

Aunque todas las pruebas proyectivas son verbales, sólo algunas utilizan palabras únicamente, tanto en los materiales de estímulos como en las respuestas emitidas por los sujetos a los que se les aplican. Podemos ver que algunas de las técnicas proyectivas pueden ser verbales o por escrito, y pueden ser aplicadas a un grupo, por tal razón no se pueden aplicar a niños pequeños o personas que no iletradas o que hablan otro idioma.

Una de las pruebas proyectivas verbales más antiguas que han existido y que hasta nuestros días es de utilidad en la psicología clínica es la "asociación de palabras" conocida originalmente como "prueba de asociación libre" Galton en 1879, fue quien lo introdujo y más tarde Wundt y J. McK. Cattell, fueron quienes la adaptaron para ser aplicadas en varios aspectos de la psicología moderna

El procedimiento comprende sencillamente la presentación de una serie de palabras no relacionadas, ante cada una de las cuales se pide al individuo que responda con la primera palabra que le venga a la mente. Los primeros psicólogos experimentales, así como los primeros evaluadores mentales, vieron en estas pruebas de asociación una herramienta para la exploración de los procesos de pensamiento (Anastasi, 1998).

También los psicoanalistas, han entrado al estudio de la asociación libre, la contribución de Jung, al desarrollo de la prueba de asociación de palabras es la más noble. Jung en 1910, se encargó de seleccionar palabras - estímulos, que representarían "complejos emocionales" con el fin de aparecer una serie de asociaciones comunes y analizó las respuestas emitidas por medio del tiempo de reacción al estímulo, el contenido y las expresiones físicas de tensión emocional.

Un par de décadas después, Rappaport y sus colegas entre 1946/1968 en la clínica Menninger, desarrollaron una técnica semejante, que a juicio de los autores, tenía un propósito doble, esta técnica localizaría y detectaría deterioro en los procesos de pensamientos y proponer áreas significativas de conflicto, además de que sirve como "un detector de mentiras", esta última forma de utilizar la asociación libre, fue implementada también por C. Jung.

El completamiento de frases es otra de las técnicas proyectivas verbales de gran uso en la clínica y hoy por hoy se a introducido en la psicología industrial por medio de la prueba que estamos investigando en está nuestra tesis. En términos de la longitud de las respuestas, la estructura y otros aspectos, las pruebas de completamiento de frases ocupan una posición intermedia entre las técnicas de asociación de palabras y las temáticas. La palabras iniciales o de origen de la frase generalmente permiten una variedad prácticamente ilimitada de complementos posibles(Anne Anastasi, 1998). En esta prueba cada una de las frases es evaluada sobre una escala ya asignada de siete puntos, de acuerdo a la adaptación o inadaptación que indique, la calificación puede hacerse más objetiva gracias a lo que el manual nos ofrece, motivo por el cual es importante seguir las indicaciones del manual.

- Recuerdos autobiográficos

El análisis de los recuerdos, en especial los más recientes, son de gran utilidad para comprender conflictos recurrentes o intratables que se presentan en la vida posterior está ligado a la psicoterapia psicodinámica desde la época de Sigmund Freud.

El psicólogo, Alfred Adler, que además de ser uno de los seguidores originales de Freud, quien fundó su propia escuela de psicología individual, toma en cuenta como la clave para entender el "estilo de vida" de cada persona se encontraba en el primer recuerdo, por lo cual los seguidores de Adler, siguen utilizando los recuerdos recientes desde hace treinta años.

Desde el punto de vista cognoscitivo, desde el inicio de los ochenta se observa un renovado interés en los recuerdos autobiográficos y, en particular, en la función que cumple en la organización de la personalidad (Anne Anastasi, 1998). El Procedimiento de los Recuerdos Tempranos (PRT) es un instrumento autoaplicado de lápiz y papel que muestran 21 recuerdos autobiográficos que no se restringen a la niñez, sino que se extiende a todo el ciclo vital. La primera parte requiere seis recuerdos generales o "espontáneos", delimitados sobre todo por los marcos temporales específicos. La segunda parte comprende 15 recuerdos específicos o "dirigidos" que exploran un conjunto diverso de acontecimiento y área que pueden ser de relevancia clínica. Además de las descripciones narrativas de cada recuerdo, el PRT incluye diversas pruebas relativas a la claridad, el tono afectivo, la importancia y muchos otros elementos de los recuerdos (Anne Anastasi, 1998).

- Técnica de juego y prueba con juguetes:

En esta técnica se puede utilizar todo tipo de juguetes, para poder llegar a una buena integración y que se pueda dar una dinámica que lleve a buenos frutos, dentro de los juguetes que se pueden usar están los títeres, muñecos. Desde que se utiliza en la terapia de juego con niños, estos materiales se adaptaron luego para la evaluación diagnóstica de niños y adultos. Todo objeto que se usa en esta técnica tiene que tener una asociación, la cual produzca una reacción en secuencia. Se busca ver a los niños jugar, con ello, los movimientos y el discurso que desarrollan dentro del juego, dan elementos para saber, que es lo que le pasa o sucede al niño y también se utilizan muñecos y figuras miniaturas para los adultos y se aplica el mismo principio que con los niños, la observación de examinados en su interacción en el juego.

El esceno - test, que consta de un equipo estandarizado de esta clase y un manual que le acompaña, se publicó en Suiza en la Década de los sesenta y recientemente apareció en circulación en los Estados Unidos. Esta prueba como ya mencione anteriormente, busca que revele las actitudes del niño hacia su propia familia, así como las rivalidades fraternas, los temores, las agresiones, los conflictos, etc. El examinador toma nota de lo que niño elige y de lo que hace de ellos, así como de sus verbalizaciones, expresiones emocionales y otras formas de conducta abierta expresadas durante el juego.

- Técnica de Frases Incompletas

Esta técnica consta de pedir a una persona que termine enunciados incompletos que se preparan de manera especial es una técnica proyectiva, flexible y muy fácil de aplicar.

El primero que aplico está técnica fue Payne en 1928. En donde se pueden elaborar una variedad de fragmentos de enunciados relacionados con posibles áreas de emoción y conflictos. Se espera que los deseos, anhelos, temores y actitudes del sujeto se reflejen en el contenido de sus respuestas.

Ay que dejar claro que está técnica es muy obvia, en cuanto a su intención de mostrar lo que el sujeto tiene por dentro y con relación sus conflictos. Esta técnica de frases incompletas se considera una de las técnicas proyectivas más válidas para propósitos de diagnósticos e investigación

En cuanto a la confiabilidad y la validez de las frases incompletas son más altas cuando se utilizan calificaciones e interpretaciones objetivas, más que impresionistas. Al igual que con lo que sucede con el MMPI y otros instrumentos con codificación de criterios, pueden elaborarse códigos empíricos tanto para la asociación de palabras como para las frases incompletas.

Las pruebas de frases incompletas pueden elaborarse para un caso clínico particular o investigación de la personalidad, pero se ha visto que esta prueba tiene muchas variables o instrumentos que usan el mismo principio, tales como: técnica de completamiento de actividades, el estudios de completamiento de frases de Bloom, la forma geriátrica de completamiento de frases y el formulario de frases incompletas de Rotter. Las raíces de los 60 enunciados de Técnicas de Completamiento de Frases Incompletas cubren las áreas de Familia, interpersonal, afecto y concepto de Si mismo (Anastasi A. et.at.,1996).

El estudio de Bloom consiste en dos formas de 40 raíces (estudiantes y adultos) que cubren ocho áreas, dentro de las que están, contemporáneos u otras personas, yo físico, familia, yo psicológico, autodirección, educación y trabajo, logro y molestias. En la forma Geriátrica de Completamiento de Frases de 30 reactivos, fue diseñada para adultos mayores, y su calificación se hace con base a cuatro áreas de contenido, dentro de las cuales está: Física, psicológica, social y orientación temporal. Ahora bien en cuanto a el formulario de Rotter, consta de los 40 fragmentos de frases en donde cada una de las tres formas, las cuales son :bachillerato, universidad y edad adulta, y la forma de calificar es por medio de tres categorías; conflicto o respuestas no sanas, respuestas neutrales y por último respuestas positivas o sanas.

La Prueba de Frases Incompletas Aplicable a la Industria (FIGS), es la prueba que estamos investigando en este trabajo y que ya se explico en el capitulo anterior.

2.7. La prueba de frases incompletas

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

" Está técnica proyectiva posibilita la expresión de impulsos, emociones, sentimientos y complejos inhibidos y subyacentes que el examinado se muestra poco deseoso o incapaz de admitir. Cuando escribe sus respuestas, el examinado puede revelar inadvertidamente estas tendencias encubiertas al completar las frases que estimulan asociaciones libres"
(Bellack, 1987; Tesis :Ma. Edilia Chia D. 1996).

De tal forma se puede decir que la técnica de frases incompletas, aunque tal vez proporcione información más restringida que otras técnicas proyectivas, como el Rorschach o el TAT , ha revelado su valor clínico en distintas situaciones. Parece adecuado para el análisis de las áreas de problemas y útil para el clínico, a quien proporciona una orientación respecto al sujeto, de suerte que puede estructurar de antemano la primera entrevista. Sus puntuaciones resultan bastante objetivas y ya ha servido en algunos casos como instrumento discriminativo. (Bell John,1951)

Algunos autores opinan que el test es más útil para averiguar tendencias inconscientes. Pero, en general, se aprecia menos su valor diagnóstico o su utilidad para el análisis de la personalidad básica, que la información que proporciona respecto a los pensamientos, sentimientos y opiniones del sujeto. Existen dos tipos de instrucciones y cada uno de ellos da un tipo de resultado: en uno se insiste sobre la franqueza y espontaneidad de la respuesta, y en el otro se fomenta la velocidad. Los resultados varían también cuando los principios de a las frases están estructurados, y en consecuencia, se pueden referir fácilmente al propio sujeto y no a una tercera persona. Con la rapidez de la respuesta y los comienzos de frases en tercera persona, se pretende conseguir que el sujeto revele información de la que no es consciente o que no quiere manifestarse. Ahora bien: este tipo de frases e instrucciones suelen dar lugar a respuestas más breves y estereotipadas muy próximas a la mera asociación de palabras, y también a respuestas que no se refieren precisamente a los problemas y actitudes más importantes del sujeto. (Anderson y Anderson 1976)

El método proyectivo, presenta una gran flexibilidad, ya que los principios de frases se pueden modificar de modo que se ajusten al propósito apeteído. Además de sus aplicaciones clínicas se ha empleado también como método experimental en estudios de personalidad, concretamente para estudiar los procesos de pensamiento en anormales.

También se ha aplicado al estudio de actitudes sociales y se emplea para estimar las mejorías experimentales gracias a la terapia. Parece, igualmente, adecuado para aplicaciones industriales, lo cual es lo que realizaremos en este trabajo. Viendo las actitudes y opiniones de grupo, y para aplicaciones experimentales en el campo de la personalidad. El hecho de que se pueda aplicar colectivamente, conservando las ventajas de los tests proyectivos, permite pronosticar ampliaciones provechosas a muchos otros campos, aún por explorar, como es el caso del motivo de nuestra investigación.

" El aumento en el empleo de la pruebas proyectivas ha sido paralelo al de los auto-inventarios, pero desde diferentes perspectivas. La psiquiatría y la psicología clínica han desarrollado las pruebas proyectivas, en tanto que los autoinventarios se han desarrollado, en gran medida, con la investigación básica sobre los rasgos de la personalidad y con los programas de selección de personalidad en las áreas militares y vocacionales. Dada la afiliación de las técnicas proyectivas con las actividades clínicas. Frecuentemente se les conoce como "instrumentos de diagnóstico". En las situaciones clínicas, se emplean las técnicas - proyectivas principalmente para especificar la "enfermedad" de un individuo que, desde el principio, se sabe tiene problemas serios. Mientras que los

autoinventarios tienden a tratar -más lo concerniente a los rasgos sociales que a las motivaciones o formas específicas de -- desequilibrio mental; en el caso de las técnicas proyectiva ocurre lo contrario. Como las motivaciones se obtienen por influencia más que por observación directa, hay quienes dicen que las técnicas proyectivas ofrecen un material muy rico para hacer éste tipo de influencias. De ser así, las técnicas proyectivas tendrían ventajas sobre los inventarios para medir las -- motivaciones ,puesto que la aceptación social, que es un factor de los auto-inventarios, tiende a ocultar la medición válida de las mismas" (Nunally,1987 ; Tesis Ma. Edilia Chia D. 1996).

Por tal motivo cabe mencionar que dentro de las pruebas que se suelen usar en la selección de personal es de suma importancia observar que cumplan con las siguientes características: como todo instrumento de medición, se busca que tenga una validez y confiabilidad de sus reactivos y con ello de la prueba en sí.

2.7.1 . Historia de la prueba de Frases Incompletas.

Dentro de estos apartados anteriormente mencionados tenemos a la prueba de frases incompletas que es una prueba psicológicamente con la cual se busca medir, cuatro áreas importantes dentro del candidato a un puesto.

Sabemos que el antecesor de las pruebas de frases incompletas viene del método de asociación de palabras, la cual se utiliza en la psicología clínica, y donde se busca indagar más sobre las formas ocultas del pensamiento que tiene y pasan por los sujetos y que sólo por medio del mecanismo de defensa llamado "proyección", se puede entrar en la mente y ansiedades que lo mueven en su comportamiento. El método de frases incompletas, inicia con Payne en 1928.

Tendler presentó un test para el insight emocional, en donde por primera vez dió una diferencia entre las reacciones del pensamiento y de la responsabilidad emocional. Pero dicho test presentado fue lo que hoy conocemos como "el test de frases incompletas".

El método de asociación de palabras, también es llamado método de asociaciones libres, es tal vez uno de los procedimientos más antiguos y uno de los pioneros en cuanto a técnicas proyectivas actuales y que más se usan en las empresas para la selección de personal.

Ahora bien veamos en que consiste el método de asociación ,pues en presentar un estímulo verbal al sujeto y pedirle que responda inmediatamente con la primera palabra que se le ocurra. También hay que resaltar que es un método que nació en la psicología clínica, como forma de indagar en las funciones mentales de los pacientes de Sigmund Freud. Galton en 1879, y Wundt, también lo conocieron y utilizaron. lo aplicaron para estudiar los procesos asociativos. Pero Kraepelin opto por adaptarlo en el estudio del comportamiento anormal. Munsterberg lo utilizo para investigar la culpabilidad en los sujetos. En 1906, Jung empleo este método en el estudio de los complejos o áreas de conflicto emocional. (Anderson y Anderson, 1978) Aunque en la actualidad esta técnica ha perdido popularidad ante la aparición de otros métodos proyectivos, sigue teniendo numerosas aplicaciones en la práctica clínica y experimental, sin olvidar la laboral.

Para indagar y obtener información sobre la personalidad de los sujetos se utilizaba o utiliza el método de asociaciones libres. La forma de indagar dicha personalidad es la siguiente:

1) analizando las palabras - estímulos ante las que el sujeto queda " bloqueado palabras a ante las cuales su tiempo de respuesta, su comportamiento y la naturaleza misma de la respuesta, se desvían de la reacción habitual--; 2) analizando las asociaciones a los estímulos en que se muestra alguna perturbación de tipo emocional o bloqueo. 3) analizando el carácter habitual de las respuestas emitidas por el sujeto, comparándolo con lo que se llama normal dentro de su medio cultural .

Jung realizo una prueba que contenia 100 palabras seleccionada de suerte que cubrieran los complejos más corrientes o frecuentes. Kent-Rosanoff, creo también una lista de 100 palabras, pero él en cambio de Jung, trato de no emplear carga emocional en los reactivos. Se a visto que las palabras claves para averiguar los intereses de los individuos investigados son las de carácter doble o sea de doble sentido.

Cameron en 1938 publicó varios estudios del test de frases incompletas, realizados sobre veintinueve niños normales ,adultos y sujetos con deterioro senil y esquizofrénicos con signos de desorganización. Para ello empleo quince principios de frases del tipo de yo estoy en el hospital porque, analizando a continuación la manera de completarlas en cuanto al rigor lógico, la integración, las distorsiones e ideas fijas que expresaban los sujetos(Anderson y Anderson,1978). Este test se Administró de forma oralmente y las respuestas también fueron orales. En 1941 Lorge y Thorndike publicaron los resultados de su estudio sobre un grupo en donde se contestaron 240 reactivos, en dicha prueba se pidió que completasen las frases con la mayor rapidez posible, y como consecuencia las respuestas fueron cortas de una sola palabra, los reactivos fueron de forma de carácter personal.

El método de mitades nos dio una confiabilidad tan baja , que se pensó que no servía, pero no se tomo en cuenta los tiempos de reacción, por lo cual no revelaban la actitud personal de cada sujeto respecto a su problema en especial.

Sanford en 1943 elaboró un test de frases incompletas más estructurado este test demuestra la adaptabilidad del método para cualquier objetivo (Anderson y Anderson, 1978), se buscaba ver como se respondía ante la presión y la presión de las necesidades según la teoría de Murray de la personalidad. Stanford utilizo tres tipos de reactivos: el primero, indicaba la presencia de presión y su objetivo consistía en averiguar la reacción del sujeto antela presión. El segundo expresaba la acción de alguna necesidad y se buscaba que presión asociaría el sujeto a la acción de esta necesidad que lo motiva. Y el tercero comprendía una serie de frases ambiguas, en que la necesidad era puesta por el propio sujeto.

Rohde en 1946 publicó un tes de frases incompletas con alumnos de escuela secundaria en un artículo publicado en 1946 se describía las investigaciones realizadas por mucho tiempo.

Veamos como se administran el test de método de asociación libre , pues puede ser visual, las más de las veces se presentan las palabras oralmente, y desde luego, siempre individualmente, para que la estimación de las respuestas o del tiempo sea exacta y precisa., en algunos caso se realiza el retest del método para confirmar las respuestas (se le pide al sujeto que trate de recordar las respuestas antes emitidas) . Una de las limitaciones de dicho método es el de la dificultad de aplicación a más de una persona, so pena de perder precisión. Además de la tensión a la que se somete al sujeto investigado, ya que se cronometra las respuesias , ya que impide establecer un buen rapport.(Anderson y Anderson, 1978).

El método de Frases Incompletas

Este es el método que le sigue al de asociaciones libres y el cual es el que nos interesa para nuestra investigación por lo cual lo desarrollaremos a continuación.

En este método de Frases Incompletas se pide al sujeto que complete una frase cuyas primeras palabras le son dadas por el examinador. Como podemos ver este método en efecto está asociado al método de asociaciones libres, solo difieren entre sí en cuanto a la longitud del estímulo, ya que en algunas aplicaciones la respuesta es muy breve o incluso consta de un solo estímulo o palabra.

Como sabemos en el método de asociación por palabras, se encuentra que los sujetos tienden a presentar un bloqueo o a deformar el significado de la palabra presentada. A diferencia del método de frases incompletas en el cual no se ejerce ninguna presión en cuanto al carácter inmediato de la respuesta. La respuesta suele proporcionar solo la información que el sujeto está dispuesto a suministrar, no información que involuntariamente se le escapa, y el análisis es más semejante al que se emplea en el caso del TAT que al de los test de asociación de palabras (Anderson y Anderson 1978).

Se busca ver en el sujeto que realiza las frases incompletas, su reflejo en cuanto a sus propios deseos, apetencias, temores y actitudes en las respuestas que nos da. Como diferencias entre los test de tipo objetivo, el de frases incompletas da la más amplia libertad a la respuesta en vez de limitarla a un sí o no, ya que el sujeto responde lo que quiera. Así que no se sabe que respuesta es buena o mala. Si se comparan los test proyectivos esta técnica presenta muchas ventajas. Este test se puede aplicar de forma colectiva y interpretar de igual forma, no es preciso ser un especialista, sino basta con la experiencia general del examinador.

Esta técnica sugiere la conveniencia de trabajar en este sentido por su fácil aplicación e interpretación para las investigaciones, además de la rapidez con que se puede administrar, calificar y analizar también tiene gran valor. Así que las personas analfabetas, las personas muy perturbadas y los individuos poco cooperativos suelen proporcionar material insuficiente, por tal razón los requisitos necesarios para la buena aplicación de dicho test es; habilidad para escribir.

2.7.2. Flexibilidad del test

El método de frases incompletas posee una flexibilidad que permite adaptarlo al estudio de numerosos problemas, ya sean clínicos, experimentales o para aplicaciones prácticas.

Los principios de las frases se redactan en términos que se ajusten a cualquier situación: se puede emplear el lenguaje que más familiar resulte al grupo a examinar (Anderson y Anderson,1978) Los reactivos del test se refieren a varias actitudes suscitadas por el sexo o por el ejército. El test de frases incompletas es fácil de adaptarse al medio cultural al que se aplica.

2.7.3. Test complementario de frases Sacks

El test de Frases Incompletas de Grados Sánchez , se baso en este test complementario de frases de Sacks, este test fue creado por Joseph M. Sacks y otros psicólogos del New York Veterns Administration Mental Hygiene Service, en donde basados por el método de asociaciones de palabras, que se usaba en la clínica, en base a esto crearon dicho tests el cual tenia la única finalidad de obtener material clínico con significado para cuatro áreas representativas de la adaptación. Pero cuales son las áreas en cuestión:

- 1.- Familia
- 2.- Sexo
- 3.- Relaciones Interpersonales
- 4.- Concepto de sí mismo.

Con estas áreas cualquier psicólogo podría obtener información significativa para dar un diagnostico, o perfil del sujeto en cuestión, y así saber con profundidad su problema y planear una intervención según sea el caso.

Pero estas áreas de las que hablamos se ramifican en actitudes, el test consta de 60 ítemes, de los cuales cuatro representan cada una de las quince actitudes, ahora bien como se fue realizando dicho test, eso es muy interesante ya que unos veinte psicólogos del área clínica presentaron tres reactivos de completamiento de frases cada uno de tal forma se formaron 280 reactivos. De tal forma que se crearon de entre catorce y veinticinco reactivos por cada categoría., después se les pidió a cada uno de los psicólogos clínico que intervinieron que seleccionarán cuatro reactivos por cada categoría, y de reactivos elegidos con mayor frecuencia se obtuvieron los que fueron de forma definitivos para formar el tests, que actual mente conocemos y del que estamos tratando en este punto.

2.7.4. . Administración del Test

Este tests se administra de forma parecida al de frases incompletas de Grados y Sánchez, pero con unos cambios, por ejemplo las instrucciones que se dan son las siguientes: " a continuación, se presentan 60 frases parcialmente completas, lea cada una de ellas y complételas escribiendo lo primero que se le ocurra. Trabaje con la mayor rapidez posible, si no puede completar un ítem, encierre el número en un círculo y vuelva a el más tarde".(Bellack,1987).

La prueba al igual forma que la prueba de Grados y Sánchez, se puede administrar de forma individual y grupal y requiere de veinte a cuarenta minutos dependiendo de la rapidez del sujeto que la realiza.

2.8. Principales diferencias y similitudes de las pruebas de Frases de Sacks y Levy la versión de Grados Sánchez.

Frases Incompletas de Sacks y Levy (FIS)

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

Frases Incompletas de Grados y Sánchez (FIGS)

- Basado en el método de construcción de Sacks y Levy
- Creada con fines industriales y no clínicos.
- Compuesta por 68 Frases Incompletas.
- Integrada por 4 áreas divididas por 17 actitudes ,cada actitud consta de 4 áreas:
 1. Área 1 responsabilidad
 2. Área 2 relaciones interpersonales
 3. Área 3 motivaciones
 4. Área 4 concepto de sí mismo.

(Edilia D. Chia ,1996).

Como similitudes podemos ver las siguientes :

Ambas pruebas tienen 4 reactivos para cada actitud y constan de 4 áreas, aunque éstas son diferentes entre sí. (Edilia D. Chia.,1996).

La prueba de Frases Incompletas FIGS, fue creada a diferencia de la de Frases de Sacks y Levy, como un instrumento complementario de una batería, en el área industrial y no clínica. Esta prueba del FIGS, se administra en México y fue creada en México por mexicanos, además de ser de suma utilidad en los procesos de selección y reclutamiento de personal, para la búsqueda del candidato idóneo para la empresa solicitante. Aunque actualmente como ya se mencionó en un apartado anterior ya no se toman mucho en cuenta la aplicación de las pruebas psicológicas en las empresas y donde se aplican, no son aplicadas de forma correcta o son aplicadas por un administrador de empresas, un contador o incluso, la secretaria o las encargadas de la limpieza. De tal forma podemos ver el poco respecto que se tiene hacia el psicólogo y su trabajo.

La proyección es el mecanismo que se utiliza en la prueba de Frases Incompletas Aplicables en la industria (FIGS), por tal motivo veamos como se describe dicho mecanismo :

Una manera de bloquear pensamientos y sentimientos inaceptables es atribuibles a otra persona. Esto se llama proyección. Una persona que se siente culpable porque es agresiva en los negocios, podría atribuir el mismo comportamiento a sus competidores y afirma que sus actos hicieron necesarios ejercer represalias. La proyección sitúa la responsabilidad del propio comportamiento fuera de uno mismo y elimina la culpa y el conflicto que de otra manera provocaría el comportamiento.

2.8.1 Clasificación

Se clasifican las pruebas proyectivas, pero no se clasifican en tipos precisos con algunas propiedades ya sean comunes, tal como la observación. Las aparentes diferencias, principalmente, a las características físicas de los materiales que sirven como estímulos. Estos pueden ser dibujos de objetos de humanos, material escrito o material tridimensional de un tipo o de otro.

Las técnicas proyectivas más ampliamente usadas son las ya mencionadas anteriormente como Rorschach Ink Blot Test, en la que, como casi todos saben, se utilizan 10 tarjetas con manchas de tinta. En esta prueba se pide al sujeto que diga lo que sugiere cada mancha, y por esta razón, se le considera con frecuencia una prueba perceptual. Sin embargo, en este sentido la palabra "percepción" es bastante inapropiada, porque todos los que no tengan una visión muy defectuosa pueden percibir las manchas de tinta, pero lo que está en discusión es la interpretación de lo que los individuos ven en ellas.

La prueba de Apercepción Temática (TAT) es la más popular después del Rorschach. Esta prueba consiste en una serie de dibujos de personas en diferentes tipos de situaciones sociales. Tal vez más que ningún otro instrumento, éste se ocupa directamente de las motivaciones. Esto se debe a que los dibujos empleados se presentan, por sí mismos, a interpretaciones de las motivaciones de agresión, afiliación, seguridad, logro, etc. Mientras que en el Rorschach se le solicita al sujeto que diga lo que ve, en el TAT se le pide que haga una historia con lo que le sugiere el dibujo de cada lámina (Nunally, 1987, Tesis Ma. Edilia Chia D. 1996).

De tal forma podemos ver que la técnica de Frases Incompletas es más reconocida - después de las dos anteriores. Además de que hay otros tipos de técnicas proyectivas que se han usado en diversas actividades como en el juego de los niños, buscando el mismo propósito de las técnicas, tales como el jugar con muñecas, pintar con los dedos, y modelar barro o plastilina. (Tesis de Edilia Chia D. 1996)

2.8. 2 Validez

Aparentemente la mayoría de las técnicas proyectivas son muy deficientes para medir los rasgos de la personalidad. Ya que la mayoría de los rasgos que miden dichas técnicas requieren de validación de constructos, pero existen muy pocas pruebas de apoyo para la validez de constructo, de tales medidas. Las pruebas de que las técnicas particulares son válidas para propósitos particulares son pocas y muy dispersas, pero la evidencia total apunta que, como grupo, las técnicas proyectivas no ofrecen medidas muy válidas para los rasgos de la personalidad.

2.8.3. Estandarización

Para Nunally " La esencia de la medición científica consiste en la estandarización de los procedimientos de medida" Cuando las medidas se encuentran estandarizadas, los resultados de un individuo serán repetibles utilizando diferentes formas del instrumento utilizado, al igual que en otros individuos. Lamentablemente, en las pruebas proyectivas esto es difícil, ya que la interpretación de los resultados dependen en gran medida del examinador o sólo a su influencia en el sujeto sino también a la interpretación de éste de la respuesta" (Tesis de Edilia Chia D. 1996)

" El examinador, además de influir las respuestas que se obtienen por medio de las técnicas proyectivas, tienen una influencia aún más marcada en la interpretación de los resultados. En la mayoría de las pruebas proyectivas, el resultado final no es una serie de puntuaciones de rasgos, sino una descripción de algunos aspectos del sujeto" (Nunally, 1987; Tesis de Edilia Chia D. 1996).

2.8.4. Confiabilidad

La confiabilidad de las técnicas proyectivas tiende a ser muy baja, pero aún así se le considera aceptable. Aunque existen argumentos sobre la forma en que debe medirse la confiabilidad en estas técnicas y de hecho se hace, normalmente se encuentra que la confiabilidad es de 0.60, aproximadamente y sólo en pocos casos llega a ser superior al 0.80. Nunally establece que " si bien existen algunas excepciones a la regla, la confiabilidad de las técnicas proyectivas tienden a ser muy baja, por lo que no se le considera aceptable, pero sin embargo se les utiliza para la selección del personal , por su fácil aplicación y su rápida y práctica calificación.. La medida más apropiada de la confiabilidad de las técnica

proyectivas es, lógicamente, la correlación de las formas alternativas administradas y los puntajes obtenidos por los diferentes examinadores; pero se han realizado muy pocos estudios de esa clase.

Al usar técnicas proyectivas es particularmente importante desarrollar formas alternativas, dado que en la mayoría de las técnicas es difícil definir el dominio de contenido.

Hay dos clases de pruebas a medir, las proyectivas y los inventarios de personalidad.

Los inventarios de personalidad son más fáciles de calificarlos y con ello el asignar un número a cada atributo. En cambio en las proyectivas es más difícil ya que la medición es de la personalidad y es complicado ponerle un valor a la " fuerza del ego" por Ej. A diferencia de las psicométricas, en las proyectivas no estamos midiendo al sujeto sino a sus rasgos o atributo y no olvidemos que estamos midiendo la personalidad, la cual es diferente en cada sujeto y esto dificulta el establecer reglas específicas a seguir, y que como dice un dicho " cada cabeza es un mundo"

2.9. Cual será el futuro de las teorías de la personalidad

A través del tiempo el ser humano a creado las teorías de la conducta del ser humano, de tal forma las teorías de la personalidad son productos del pensamiento del hombre, con el fin de tratar de explicar la conducta de sus congéneres y en forma particular las razones que subyacen en las acciones que las personas realizan. Las teorías pueden ser estudiadas de formas distintas, de tal forma que estas teorías se pueden jerarquizar en forma histórica, homogéneo, geográfico o simplemente al azar, etc. Las diferentes teorías varían profundamente en cuanto a su aplicabilidad a los grupos de referencia a los que se dedican, los diferentes determinantes del rango de aplicación de un sistema dado, podría decirse que son: a) la naturaleza de la aproximación; b) la naturaleza de la teoría de la personalidad subyacente; y c) el grado hasta donde un sistema dado haya trabajado conceptual, pragmática de acuerdo a un tipo dado de individuos con preferencia a otro.

Deberá también descubrir la unidad idiosincrática de cada individuo, sus necesidades motivacionales distintas y características, sus rasgos fuerte, sus pulsiones, sus dimensiones y la heterogeneidad de ejecuciones. Las teorías buscan definirse a sí mismo en forma clara y su meta puede ser predecir el éxito de la terapia que se pretenda utilizar.

Veamos entonces lo importante que tiene que ver que cada día resulta el reconocimiento al hecho de que la situación psicológica es muy importante, ya que ésta constituye un determinante de la conducta de la personalidad. Ahora bien, todas las teorías que hablan al respecto incorporan el concepto situacional como una variable central en su forma de proceder. Mencionemos y recordemos que Sullivan, hace mención de algunas concepciones de la personalidad le dan mucha importancia a la relación entre el individuo y otras personas, a la interacción, la transacción o la relación contractual. Por tal motivo si la conducta de la personalidad se considera como una función de esta relación interaccional, el sistema derivado se construye alrededor de diferentes clases de relaciones interaccionales.

Recordemos que en nuestros días las teorías de la personalidad, ofrecen nuevos conjuntos de variables para plantear la organización estructural de está. Conjuntos de conductas condicionadas, conjuntos de motivos y pulsiones, conjuntos de habilidades y rasgo-fuerte y el conjunto de necesidades motivacionales (Skinner, Miller y Dollard, Murray, Guilford, Allport y Cattell, estos autores van en orden, según los conjuntos antes mencionados).

Con lo anterior podemos mencionar que los sistemas actuales o contemporáneos reflejan, estos nuevos componentes estructurales de la personalidad. De tal forma que la conducta puede ser entendida como dirigida hacia metas, y motivada por necesidades. Estas urgencias que mencionamos, engendran conductas que expresan un estado dado de integración entre las pulsiones básicas, y plantean la existencia de algunas necesidades más vitales. Pero, podemos ver que un modelo de personalidad caracterizado por la direccionalidad hacia metas y necesidades motivacionales, requerirá un sistema de clasificación con parámetro apropiados, y podrá construirse en forma explícita alrededor de un concepto central de homeostasis, en el que la motivación se relacione con el trastorno de dicho estado homeostático.

Ahora pues, la tendencia actual en las aproximaciones hacia la clasificación de la personalidad ha rechazado, en algunos casos, esta clase de conceptualizaciones. Por lo cual podemos ver como las nuevas aproximaciones están basadas en modelos de personalidad que proporcionan un conjunto de dimensiones a lo largo de las cuales pueden variar los individuos. Las teorías se usan para ubicarse dentro de los diferentes puntos del amplio conjunto de dimensiones de la personalidad postuladas en las diversas teorías.

El futuro promete un cambio distinto en la significación social dentro de las construcciones de clasificación. En lugar de marcar una sola categoría para un individuo(como es paranoico o esquizofrénico, etc.) el sujeto se describirá como si cayera en diversos puntos a lo largo de una serie de dimensiones. En las clasificaciones de la personalidad se aplicarán a cualquiera y a todos los tipos de grupos, al eliminar la sensación mórbida del tradicional hospital para enfermos mentales que hoy se aplica. Con lo anterior podemos ver que las teorías de la personalidad, tienden a crecer dentro del campo de la psicología. Esto es un buen augurio para los psicólogos y para el mundo en sí.

C A P Í T U L O III

Pruebas utilizadas en el proceso de selección y su confiabilidad (la prueba de frases incompletas)

En la selección de personal dentro de las industrias, se utilizan las pruebas psicológicas las cuales constituyen el campo propio de los psicólogos, entrenados para tal fin. La primera persona que utilizó pruebas en relación a diversos problemas, este sujeto fue Hugo Munsterberg antes de 1910.

Las pruebas en la industria han ido aumentando constantemente desde esa época. Durante las dos guerras mundiales, se hizo mucho hincapié en las pruebas psicológicas y las contribuciones significativas que se hicieron en este campo dieron como resultado un gran impetu durante esos periodos e inmediatamente después de ellos.

Es de suma importancia hacer notar que desde 1945, ha sido común la aplicación de pruebas psicológicas, pero el problema ha sido la restricción del empleo de pruebas, más que en el intento de fomentar su aceptación. Esto nos lleva haber las técnicas y/o métodos que se emplean en las empresas como los exámenes técnicos y las pruebas psicométricas, las ultimas sirven para evaluar aspectos cognitivos, como las pruebas de inteligencia y las segunda, las psicométricas, son de aspectos emotivos, como las pruebas psicológicas de personalidad. Y las de habilidades que estas componen las pruebas e actitudes. Todo esto nos dejan la impresión de lo que buscan las pruebas dentro de la industria es ver el potencial y capacidad que tiene un sujeto para los intereses de la empresa.

En nuestra investigación nos enfocamos en las pruebas de personalidad, con la cual buscamos ver los rasgos de la persona, la forma de su conducta su capacidad intelectual y ver como el sujeto al cual esta en observación tiende a responder ante las demandas o los estímulos que el medio le proporcione, o que en el ambiente de trabajo se llegarán a presentar y lo que se busca en los datos recogidos en la empresa, son para ver como responderá el sujeto , o sea predecir su conducta y si su respuesta es favorable dentro de la empresa.

Dentro de las pruebas de personalidad podemos encontrar diferencias entre la forma de calificar y de aplicación de las mismas. pero también dan diferencias entre las respuestas que expresan o dan los examinados, y éstas últimas dan pie a las pruebas de tipo proyectivas, las cuales son de mucha importancia dentro de la selección de personal dentro de las empresas, un ejemplo de las pruebas proyectivas tenemos la de Machover la cual es la más conocida en la industria, pero es importante decir que estas pruebas proyectivas se basan en la teoría psicoanalítica expuesta por S. Freud, en cuanto al mecanismo de defensa llamado proyección, en donde las respuestas emitidas provienen de un nivel inconsciente y el examinado atribuye a otros sus propios deseos, sentimientos y emociones.

Todo lo anterior, nos lleva a ver que dentro de las técnicas proyectivas existe el método de Frases Incompletas , este método es la base para la creación del FIGS, la cual es la prueba que estamos investigando .

" La técnica de Asociación de palabras, que es usada en la psicología clínica, es la base de la creación del método de frases Incompletas, la cual es de igual forma proyectiva en la evaluación de la personalidad y que actualmente también se utiliza tanto en la clínica como la industria para seleccionar a los candidatos idóneo para un puesto.

En que consiste dicha Método, " en está técnica se pide al sujeto que complete una frase cuyas primeras palabras son dadas por el examinador ; como en otros tests proyectivos ,se supone que el sujeto refleja sus propios deseos, apetencias, temores y actitudes en las frases que compone "(Anderson y Anderson, 1976)". Lo veremos más adelante con mayor detenimiento.

3. Características de las pruebas psicológicas

Las pruebas psicológicas útiles se diferencian de las pseudo-pruebas por medio de ciertas características inherentes. Es conveniente, delinear estas características brevemente antes de enfrascarnos en una discusión de las maneras de utilizarlas al elaborar pruebas. (Laurence Siegel, 1973)

Es importante el tomar en cuenta en la elaboración de las pruebas psicológicas para las empresas aspectos como: la objetividad, la confiabilidad, la validez, uniformidad en la interpretación y la estandarización de la prueba.

Una prueba que requiere que el calificador haga uso de su capacidad de discriminar, para aquilatar si la calidad de la respuesta es de naturaleza subjetiva. Una prueba que puede ser evaluada independientemente de dicho discernimiento es de naturaleza objetiva. Las pruebas industriales tienden a ser, en su mayoría, de naturaleza objetiva. La calificación que obtiene el candidato en estas pruebas no tienen relación con los cambios de humor y las opiniones personales de la persona que califica. (Laurence Siegel, 1971). La ventaja de las pruebas objetivas que pueden ser calificadas bajo mínima supervisión y por una persona que tenga poca experiencia, pero conozca la prueba

La confiabilidad, la palabra " consistencia", consiste en obtener más o menos la misma posición cada vez que participa en una prueba determinada una persona., para que pueda ser considerada una prueba confiable.

Hoy por hoy, las pruebas psicológicas en las empresas, como método de buscar al mejor candidato para un puesto específico, ya no son muy utilizadas, ya que las empresas actualmente, están realizando pruebas que su mismo personal o jefes de departamento consideran adecuadas para ver las habilidades del nuevo candidato al puesto en cuestión. Pero también podemos ver que actualmente dentro las estas mismas empresas los curso de capacitación se están apoderando de más terreno. Y dejando rezagada a la parte de reclutamiento y selección.

Ya en la actualidad se requiere de personal que tenga habilidades para detectar problemas de los candidatos a un puesto de la forma más fácil y económica, que sean los psicólogos, capacitadores, además de los que manejen la nomina y en general asuntos de contabilidad.

Este es el nuevo horizonte que le espera a los nuevos psicólogos, esto solo demuestra que se debe de legislar sobre las competencias y el campo de acción de los psicólogos, para que no se usurpe el trabajo de los psicólogos dentro de las empresas y no sean explotados, ya que como resultado de no saber cuales son las funciones y el potencial de un psicólogo, se pierde y entonces se llega a confundir las labores de un contador o administrador con las del psicólogo, y esto lleva a que no se respete al psicólogo ni se le valore dentro de las empresas.

3.1. Pruebas psicométricas

Dentro de la psicología, existe una área muy importante que es la psicometría, la cual trata de las pruebas psicológicas, que se aplican para medir rasgos del paciente o candidato en cuestión.. Existen pruebas que miden tanto la inteligencia, como la personalidad y tantas cosas como las habilidades de un candidato a un puesto dentro de una empresa como es el caso en este trabajo.

Ahora bien, la medición psicológica de cualquier persona desde que ingreso a la escuela tuvo contacto con las pruebas psicológicas, de tal forma podemos ver que los tests se utilizan con mucha frecuencia en escuelas, clínicas psicológicas, industrias y servicios civiles y militares con el único propósito de evaluar, dar un diagnostico, seleccionar, dar una ubicación y promoción al personal dentro de una empresa.

Si tomamos en cuenta la gran variedad de funciones que tienen las pruebas o tests psicológicos, entonces podemos entender su importancia en todos los campos antes mencionados y como siguen siendo y serán útiles dentro de nuestras tomas de decisiones, motivo por el cual se han convertido en un gran negocio para las empresas, para seleccionar a su personal nuevo y proporcionar promociones o ascensos a su personal, buscando al más capaz y adecuado de los candidatos al puesto en cuestión.

3.1.1. Retrospectiva Histórica

El simple hecho de que todos los seres humanos difieran en sus capacidades, personalidad, y comportamiento, y que éstas grandes o pequeñas diferencias puedan ser evaluadas de alguna forma, tal vez han existido desde el principio de la historia de la humanidad. Por ejemplo hoy tenemos a Platón y Aristóteles quienes escribieron sobre las diferencias individuales hace casi 2,500 a. de J.C., de tal forma podemos ver como también el emperador Chino instituyó un sistema de servicios civil para determinar si sus funcionarios eran aptos para desempeñar sus deberes gubernamentales. Y este sistema lo implementaban continuamente dentro de su vida de gobierno.

Entonces podemos concluir que las raíces de los tests y evaluaciones psicológicas se pueden encontrar en Grecia y China; a pesar de que no existió un planteamiento científico y combinado de la medida de las diferencias humanas hasta fines del siglo XIX en Europa y Estados Unidos. Durante el siglo XX, el campo de los tests psicológicos ha crecido con rapidez y ahora también gran cantidad de test se utilizan dentro de la industria para buscar al candidato idóneo para el puesto.

Los tests se clasifican en varias formas; estandarizados y no estandarizados, individuales o de grupo, velocidad o potencia, objetivos y no objetivos, verbales y no verbales, de lápiz y papel o desempeño y cognoscitivos, afectivos o psicomotrices.

Durante la primera mitad de este siglo, los tests psicológicos se convirtieron en gran negocio, el crecimiento del campo se ha visto acompañado tanto por cuestiones de índole ética y de capacitación adecuada. La información que se obtiene de los tests psicológicos debe ser confidencial y, con algunas excepciones, debe compartirse con otras personas sólo después de obtener el consentimiento por escrito de la persona que las presenta o tutor.

Por todo lo anterior es importante que se sigan al pie de la letra los procedimientos de aplicación de los tests, ya que de eso depende su buen desempeño y que sigan siendo de tan amplio uso, principalmente en el ambiente laboral donde su uso es primordial, y ayuda mucho al seleccionador a colocar y contratar al nuevo personal dentro de la empresa., según el perfil requerido.

Dentro de la psicometría podemos ver que es esencial como se diseña y elabora un test, ya que eso es lo que hace la medición de pruebas.

3.1.2. Diseño y elaboración de un tests.

El primer paso en la elaboración de una prueba de rendimiento según los autores mencionados en esta tesis; es preparar una lista de objetivos conductuales a evaluar. Así, debe elaborarse una tabla de especificaciones que proporcione la cantidad de reactivos necesarios en cada categoría de contenido (temático) para cada objetivo conductual. Se han propuesto distintas taxonomías, o métodos para clasificar los objetivos conductuales en áreas cognoscitivas, afectivas y psicomotrices, por mencionar algunas..

Tanto las pruebas de ensayo como las objetivas poseen ventajas y desventajas. Los reactivos de ensayo son más fáciles de elaborar, pero los reactivos objetivos pueden calificarse con mayor rapidez y precisión. Ahora bien las pruebas objetivas también ofrecen una muestra más representativa del contenido de la materia.

También podemos ver que las preguntas de respuesta corta; falso, verdadero, opción múltiple y apareamiento son variaciones de los reactivos de pruebas objetivas. De tal forma que de estos, los reactivos de opción múltiple son los más populares y muy versátiles, motivo suficiente para que sean los más usados en el área administrativa.

Bueno con lo anterior podemos ver como es importante de forma breve, la forma en como se debe de hacer o elaborar un tests y ver que objetivos se buscan con ellos. Hay que de ello depende que la prueba que estamos realizando mida en verdad lo que queremos medir y con ello que sea valida y sea confiable en el aspecto, rasgo o características que desean saber y medir, para evaluar el desempeño de un candidato o en su caso poder realizar un buen perfil del candidato, ya que la prueba cumple su función de medir, de la forma más confiable y valida las características del candidato en cuestión.

Es de suma importante dentro del aspecto psicométrico de una prueba ver que se encuentren los siguientes pasos, y que se lleven a cabo paso a paso, y de forma correcta; estamos hablando de la administración, como se realiza la aplicación de la prueba, (se espera que se sigan los pasos al pie de la letra) las calificación correcta de los reactivos y el análisis de reactivos de la prueba, que estos mida lo que en verdad tienen que medir y que sean entendibles y confiables . Estos pasos son muy importante para la realización o creación de una prueba, que sigan las siguientes características; que sean entendibles, fáciles de realizar y objetivos. Además de que se cumplen al pie de la letra, para evitar variables extrañas y esto provoque resultados equivocados o poco confiables , por consiguiente la prueba se vuelve inútil o poco valida, para buscar lo que se desea.

Dicho lo anterior, entonces no lleva a seguir con la definición de que es la medición dentro de la psicología del trabajo y con ello lo que es la confiabilidad.

3.2. Características de un buen instrumento de medición.

Cuando contamos con una prueba psicológica, debemos siempre hay que tomar en cuenta, que todo instrumento de medición psicológico debe de contar con las siguientes características:

Deben de contener Objetividad, Confiabilidad, validez y por último la estandarización.. Estos puntos ya los mencionamos anteriormente, pero aquí haremos un repaso breve sobre sus características

En la objetividad; esta es aquella que se ve el grado en que los errores personales han sido evitados.

En la confiabilidad, se ve la existencia de la libertad de cometer un error de tipo variable aunque sea de forma relativa dicha libertad.

Validez, esto quiere decir, que nos ayuda a ver el grado en que la prueba que utilizamos mide aquellos fenómenos para los cuales fue construida, por tal motivo, no está influenciada por el error constante.

3.2.1. Que es medición

Como definición de medición podemos mencionar que es :: La medición es una medida necesaria para asignar números, calificaciones, con el propósito de obtener una valor sobre los objetos, o propiedades de los objetos que deseamos investigar. Con lo cual establecemos reglas específicas sobre las que asentamos dichas asignaciones de los objetos medidos. De otra forma podemos decir que con la medición, le asignamos un número a los objetos observados e investigados, para llevar un control de los mismos, con el fin de asignarles una cantidad representativa a los atributos de los objetos, que puede ser del 1 al 5. pero partiendo de reglas bien establecidas, que no pueden ser violadas, ya que entonces se pierde el fin de la medición.

3.3. En que consiste la Confiabilidad

Por definición podemos mencionar que la confiabilidad, es el criterio de interés para el presente trabajo, varios autores han proporcionado definiciones; tales como Pichot quien la define como "la calidad que hace que una misma prueba aplicada dos veces seguidas al mismo sujeto, proporcione idénticos resultados" (Pichot, 1989); Anastasi menciona que "la fiabilidad de un test se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por los mismos individuos cuando son examinados por el mismo test en diferentes ocasiones, con conjuntos distintos de elementos equivalentes o bajo otras condiciones variables de examen" (Anastasi,1968) Mangnusson nos menciona que la confiabilidad es

" El grado de exactitud de un instrumento, " la correlación entre un test dado y un test paralelo" y menciona que es " La proporción entre la varianza verdadera y la varianza total" (Magnusson,1987) y tomando las anteriores definiciones tomamos la anterior definición de la cual partiremos para nuestra investigación: " El grado de exactitud de un instrumento" (Tesis: Ma. Edilia D.Chia, 1996).

La confiabilidad es de suma importancia, ya que radica en indicar hasta qué punto pueden atribuirse a errores de medida las diferencias individuales en las puntuaciones del test y hasta que punto cabe atribuirlos a diferencias verdaderas de la característica que estamos sometiendo a consideración (Anastasi, 1968, Tesis Ma. Edilia D.Chia,1996).

La confiabilidad depende del grado en que estas mediciones sean repetibles por el mismo individuo con diferentes medidas de un atributo. La ciencia está limitada por la confiabilidad de los instrumentos de medición y/o por la confiabilidad con la que los usan los científicos" (Nunally,1987).

Si no se conoce la confiabilidad y la validez de los datos que se tienen, se tendrá poca fe en los resultados obtenidos y a las conclusiones derivadas de ellos. La preocupación por la confiabilidad proviene de la necesidad de confiar en la medición. (kerlinger,1997)

Algunos sinónimos de confiabilidad son: seguridad, consistencia, predictibilidad, exactitud. Es posible enfocar la definición de confiabilidad en tres formas: Un enfoque se sintetiza con la pregunta: se mide el mismo conjunto de objetos una y otra vez, con el mismo instrumento de medición o con uno comparable, ¿ se obtendrán resultados similares o los mismos? Esta pregunta implica una definición de confiabilidad de términos de la estabilidad, de la seguridad y de la predecibilidad. Es la definición que se da con mayor frecuencia en las exposiciones elementales del tema.

Un segundo enfoque está resumido por la pregunta: ¿son las medidas obtenidas por un instrumento de medición las medidas "verdaderas" de la propiedad medida? Esta es una definición de exactitud. Comparada con la primera definición, está más alejada del sentido común y de la intuición, pero también es más fundamental. Estos dos enfoques o Definiciones pueden resumirse en las palabras estabilidad y exactitud. Sin embargo, como se verá después, la definición de exactitud implica la definición de estabilidad.

Existe un tercer enfoque para la definición de confiabilidad, un enfoque que no sólo ayuda a definir y resolver mejor los problemas teóricos y prácticos, sino que también implica otros enfoques y definiciones. Se puede investigar qué cantidad de error de medición existe en un instrumento (Kerlinger,1997).

En realidad, la confiabilidad no es un problema único, sino una familia de problemas que se presentan en varios contextos más o menos distintos. Cada versión del problema tiene su propio nombre y la estrategia que se utiliza para resolverlo difiere de la que se utiliza en otros (Charles S.Garnder,1997).

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

Consistencia Interna. Son los cálculos de confiabilidad basados en la correlación promedio entre reactivos. El coeficiente para la relación entre tests paralelos al azar es un coeficiente de consistencia interna. Con esto queremos decir que la confiabilidad interna o consistencia interna, que se trata de la confiabilidad dentro de un conjunto de observaciones del mismo aspecto de la personalidad. Como distintos reactivos tienen fuentes diferentes de errores aleatorios, se supone que éstos tienden a equilibrarse usando muchos reactivos. Entre mayor sea el número de observaciones, más probables es que se eliminen errores de ellas.

Confiabilidad entre jueces: Algunas mediciones consisten literalmente en observaciones que alguien realiza de un individuo cuya personalidad evalúa. Las calificaciones del observador pueden ser una fuente importante de información en la evaluación de la personalidad, sea que consistan en el conteo de conductas o en la calificación de aspectos de personalidad de alguien más. Cuando se encuentra una alta correlación en los juicios de los jueces al cabo de muchas calificaciones, se dice que existe una elevada confiabilidad entre jueces(Charles S. Garnder,1997). En muchos casos se necesita que los jueces reciban una buena capacitación, para evitar los errores de juicio durante la calificación de la prueba.

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

Confiabilidad de Temporalidad. (estabilidad temporal) Se refiere a la estabilidad de los puntajes a través de períodos relativamente largos (más de 6 meses). (Nunally, 1987, Tesis: Ma. Edilia D.1996).

Como resumen de lo anterior podemos decir que: la confiabilidad interna, consta de un instrumento de medición, que consiste en reactivos de la prueba y su tipo de consistencia es, consistencia dentro de la prueba. La confiabilidad test-retest, se busca que el instrumento de medición, sea la prueba en su totalidad, y el tipo de consistencia es a largo tiempo. La confiabilidad entre jueces, tiene un instrumento de medición que consiste en jueces, y su tipo de consistencia es: acuerdo entre los jueces.

Dentro de la confiabilidad se habla de la teoría de la confiabilidad, la cual no sólo es elegante desde el punto de vista conceptual; también es muy poderosa: ayuda a unificar las ideas de medición y proporciona un fundamento para comprender diversas técnicas analíticas. Cualquier conjunto de medidas tiene una varianza total; es decir, después de administrar un instrumento para un conjunto de objetos y de obtener un conjunto de números (puntajes), ves posible calcular una media, una desviación estándar y una varianza. Por ejemplo hay varios tipos de varianza, como la varianza sistemática que se inclina hacia una dirección: todos los puntajes tienden a ser positivos o negativos, o todos tienden a ser altos o bajos. En este caso, el error es constante o sesgado. (Kerlinger.,1997). La varianza aleatoria o de error, es auto compensador: los puntajes tienden ahora a ser de esta forma, ahora de aquella, etc.

3.3.1 Métodos de obtención de la confiabilidad

Existen varios métodos para calcular u obtener la confiabilidad de un instrumento, o sea ver si los resultados de una prueba o instrumento sean confiables o no, después de su calificación, existen varias técnicas o métodos. (Magnusson,1987,Tesis Ma. Edilia D.1996). Hay cuatro métodos para estimar la confiabilidad de una prueba y ver si es confiable o no:

- 1) Métodos de test -retest : El método del test-retest consiste en proponer un test y, en una fecha posterior, volver a proponerlo a las mismas personas. Se calcula el coeficiente de correlación de Pearson entre los dos conjuntos de puntuaciones (N.M.Downie, Heath. 1973).
- 2) Método de Métodos paralelos. Está técnica se conoce también con el nombre de métodos de las formas equivalentes. Consiste en proponer la forma A, a un grupo de personas e inmediatamente después, o muy pronto, la forma B del mismo test. Estas dos formas se llaman paralelas o equivalentes, puesto que se componen de los mismos tipos de cuestiones sobre los mismos temas; tienen iguales medias y varianzas; y si una forma está correlacionada hasta cierto límite con alguna otra, ésta lo está con aquella en el mismo grado. (Magnusson,1987)

Como en el método expuesto anteriormente, se calcula el coeficiente de correlación de Pearson entre los dos conjuntos de puntuaciones. (N.W.Downie, Heath, 1973)

- 3) Método de división por mitades: Se basa en que dos partes del test pueden considerarse como test paralelos. Se construyen dos tests paralelos; para probar su confiabilidad, son aplicados en la misma ocasión con ítems escogidos alternadamente de cada uno de los tests. El puntaje de cada individuo en el test 1, se obtiene contando el número de ítems impares contestados correctamente, y el puntaje en el test 2 se obtiene contando el número de ítems para contestados correctamente. La correlación entre los dos tests paralelos pueden computarse y así da la confiabilidad de cada uno de ellos. Ya que los tests combinados son paralelos la fórmula de Spearman Brown para la confiabilidad, cuando se dobla la longitud de un test, puede usarse para estimar la confiabilidad del nuevo test. (Magnusson,1987, Tesis : Ma. Edilia D.,1996).

- 4) Kuder de Richardson: En donde se emplea la formula :

$$R_{Et} = \frac{n}{n-1} \left(\frac{S_t - pq}{S_t} \right)$$

(Magnusso,1987). "El método anterior es el procedimiento más común para hallar la consistencia entre elementos; como en los métodos de división por mitades, la consistencia entre los elementos se halla partiendo de una aplicación única de un sólo test. Sin embargo, esta técnica en lugar de basarse en el requisito de dos puntuaciones mitades, lo hace en un examen de la ejecución de cada elemento" (Nunally,1987, Tesis : Ma. Edilia D. 1996).

La fórmula número 20 de Kuder-Richardson proporciona un coeficiente de consistencia interna y, como tal, tiene algunas de las limitaciones del método por mitades.(N.W.Downie, Heath,1973)

3.3.2. Cuantía de los coeficientes de confiabilidad

En general, los coeficientes de confiabilidad de tests normalizados bien concebidos tienden a ser altos, 0.,90 o más.- No existe regla estricta y rápida que exprese la cuantía de la confiabilidad a priori, antes de utilizar el test o instrumento de medición. (H. W. Downie, Heath,1973) La longitud de un test influye en la cuantía del coeficiente de confiabilidad para aquel instrumento. Como estos coeficientes son del tipo de correlación, vienen afectados en gran modo por el recorrido de las puntuaciones de la muestra en que se calcula el coeficiente de confiabilidad. Cuanto más homogénea sea la muestra, tanto menor es el coeficiente de confiabilidad. La cuantía del coeficiente citado diferirá cuando los cálculos se basen en muestras diferentes. (H.W..Downie,Heath,1973).

3.3.3. Mejoramiento de la confiabilidad

El principio que fundamenta el mejoramiento de la confiabilidad es el que se denominó previamente como principio maxmincon, pero en una forma un tanto diferente : " Maximice la varianza de las diferencias individuales y minimize la varianza del error". Es importante seguir estos pasos para el mejoramiento de la confiabilidad dentro de una prueba:

Primero se escriben los reactivos de los instrumentos psicológicos de medición en forma ambigua. Un evento ambiguo permite la inserción de la varianza de error porque los individuos pueden interpretar dicho reactivo en forma diferente. Tales interpretaciones tienden a ser aleatorias, y por lo tanto incrementan la varianza de error y disminuyen la confiabilidad.

Segundo, si un instrumento no posee la suficiente confiabilidad, se añaden más reactivos de igual tipo y calidad. Esto por lo general, aunque no necesariamente, aumentará la confiabilidad en un monto predecible. La adición de reactivos aumenta la probabilidad de que cualquier X_1 de los individuos se acerque a su X_t (total). Esta es una cuestión del muestreo de la propiedad o del espacio del reactivo. Cuando se tienen pocos reactivos, el error aleatorio tiende a ser grande. Cuando son más por otro error aleatorio en sentido opuesto es mayor cuando existen más reactivos. En síntesis, un mayor número de reactivos aumenta la probabilidad de una medición exacta.

Tercero, las instrucciones claras y estándares tienden a reducir los errores de medición. Se debe tener siempre mucho cuidado de readaptar las instrucciones con claridad. Las instrucciones ambiguas aumentan la varianza de error. Además, los instrumentos de medición deben siempre administrarse bajo condiciones estándar, bien controladas y similares. Si las situaciones de su administración difieren, puede presentarse de nuevo la varianza de error (Kerlinger, 1997).

3.4. Obtención de la confiabilidad.

" Se dice que los cálculos basados en la correlación promedio entre reactivos conciernen a la consistencia interna. El coeficiente alfa es la fórmula básica para determinar la confiabilidad basada en " *La consistencia interna* ". El coeficiente alfa establece el límite superior de la confiabilidad de las pruebas construidas según el modelo de dominio-muestra. Si sucede que el coeficiente es muy bajo, entonces la prueba es demasiado corta o los reactivos tienen poco en común. Si éste fuera el caso, no habría necesidad de hacer otros cálculos de confiabilidad, ya que sus resultados serían aún menores. Si bien potencialmente existen muchas fuentes importantes de error de medición que no se consideran con el coeficiente alfa, sorprende observar que tan pequeñas son las diferencias entre estas fuentes de error de medición. Esto se puede observar particularmente cuando se comprenden fácilmente las instrucciones de la prueba y queda poca subjetividad a la calificación". En la mayoría de las situaciones, con el coeficiente alfa se puede lograr un buen cálculo de la confiabilidad, pues la principal fuente de error de medición se debe al muestreo de contenido.

Ya que al calcular la confiabilidad con base en la consistencia interna, se consideran fuentes de error que, estrictamente hablando, no dependen del muestreo de reactivos *per se*, sino del muestreo de factores situacionales que acompañan a los reactivos. (Nunally, 1987).

La segunda forma es la que consiste en *formas alternativas*:

" Además de calcular el coeficiente alfa, con la mayoría de las medidas también resulta muy ilustrativo correlacionar las formas alternativas. Normalmente, las formas se administran con dos semanas de diferencia, lo cual da tiempo para que varíen las habilidades y actitudes. Si la correlación entre las formas alternativas es notoriamente más baja que el coeficiente alfa, digamos, inferior, unos 20 puntos, porque hay una cantidad considerada de error de medición causado por algunas combinaciones de las tres fuentes de error mencionadas previamente: las diferencias sistemáticas en el contenido, la subjetividad en la calificación o las grandes variaciones de la persona sobre cierto período; cabe hacer notar que es posible determinar cuales de estos factores reducen la confiabilidad" (Nunally, 1987).

Una ventaja de este método es que sólo se necesita un test para el cálculo del coeficiente de confiabilidad. Se puntúan las hojas del test de modo que a cada hoja le correspondan dos puntuaciones. Se suele hacer contando las respuestas correctas de las cuestiones con numeración impar y con numeración par. Como al hacer un test, en general, primero se contestan a las preguntas más fáciles y, por otra parte, los alumnos tienden a completar la primera mitad de un test más que la segunda, una división de este tipo proporciona dos tests de distinta naturaleza.

Cada hoja, en estas condiciones, tiene una puntuación par y otra impar u otras dos puntuaciones que dependen del tipo de división que se realice. Se calcula el coeficiente de correlación de Pearson entre ambos conjuntos de puntuaciones. Un coeficiente de confiabilidad de este tipo se suele llamar coeficiente de consistencia interna.

De esta manera, la confiabilidad de un test está relacionada directamente con el número de cuestiones del mismo. Cuando se puntúa un test según el criterio par-impar, lo que realmente se hace es dividir en dos la longitud del test original. En estas condiciones, el coeficiente de confiabilidad calculado equivale al de un test de longitud mitad que la del original. Se hace una corrección por este efecto mediante la fórmula de Spearman- Brown siguiente:

$$r_{vv} = \frac{2r_{ip}}{1+r_{ip}}$$

siendo $r_v =$ confiabilidad del test original

$r_{ip} =$ confiabilidad del coeficiente obtenido correlacionando las puntuaciones en las cuestiones impares con las pares.()

La fórmula de Spearman- Brown se suele llamar fórmula "profética", ya que se utiliza para predecir coeficientes de confiabilidad. Los coeficientes de consistencia interna son muy apropiados para el cálculo de la confiabilidad de tests escolares. Sin embargo, no deben emplearse en tests, en los cuales la rapidez sea un factor importante. Un tests de rapidez es aquel en el cual las cuestiones son tan fáciles que, dado un tiempo suficiente, no hay motivo alguno por el cualquier persona no pueda responder correctamente a todas las cuestiones.(.).

El método de retest consiste en administrar a una misma persona, la misma prueba después de un período determinado. Sin embargo, éste método sólo es recomendado en ciertos casos especiales, pues adolece de serios defectos; el principal es que la experiencia adquirida en la primera prueba influye sobre las respuestas a la segunda. Las respuestas tendrán a repetirse en la segunda prueba- retest- en la medida en que se recuerden las que se dieron en la primera. Además, el individuo manifestará tendencias a repetir sub-hábitos de trabajo y gran parte de las dudas que se le presentaron en los reactivos de la primera prueba. Esto sirve para que la correlación entre las pruebas sean más alta de lo que hubiera sido con las formas alternativas.

Es importante ver que si las correlaciones son inestables o bajas entre las pruebas no tiene caso buscar confiabilidad alguna, ya que la prueba no sirve.

3.5. La utilización del coeficiente de confiabilidad :

El coeficiente de confiabilidad, es importante, para ver la confianza que tiene un instrumento, si mide lo que dice medir, de tal forma podemos ver como el coeficiente de confiabilidad, es un índice que nos indica la eficiencia de un instrumento. Así, pues podemos ver que cuando se pretende comunicar en qué medida es posible repetir los resultados obtenidos en la aplicación de un instrumento psicométrico, se utiliza el coeficiente de confiabilidad.

Pero no hay que olvidar que la confiabilidad de un instrumento es muy necesaria, pero no es condición suficiente por validar de cualquier forma a un instrumento.

Todos los instrumentos utilizados en psicología o para alguna investigación que tener un coeficiente de confiabilidad, sea alto (mayor de 0.80.) ,con ello se trata de eliminar los errores de medición, para lograr que el instrumento en cuestión, sea el correcto y que mida lo que pretende o para lo que se realizó, además de que sea constante.

3.6. Errores más frecuentes en la confiabilidad

Existen varios fuentes de error, las cuales mencionaremos a continuación :

Error típico de medida:

Mejor que utilizar los coeficientes de correlación como medida de la confiabilidad de un test, se prefiere emplear un estadígrafo llamado Error Típico de Medida, este a diferencia del coeficiente de confiabilidad no está afectada por el recorrido de las puntuaciones de la muestra ala que se propone el tests. El error típico de medida es la desviación -típica de la muestra de puntuaciones respecto de la puntuación verdadera. (H. W. Downie.1973).

" Una medición es confiable en la medida en que puede repetirse y en la medida en que cualquier influencia aleatoria tienda a producir medidas diferentes, será una fuente de error de medición" (Nunally,1987, Tesis: Ma. Edilia D. 1996)

3.6.1 Variación interna de la prueba.

" La principal fuente de error dentro de una prueba se debe al muestreo de reactivos. De acuerdo con el modelo de dominio-muestra, cada sujeto tiene determinada probabilidad de contestar correctamente a cada reactivo según su puntuación verdadera y la dificultad que el reactivo representa para los sujetos en general" (Nunally,1987,Tesis : Ma. Edilia D.,1996) Cuando se esta en una prueba en la que se tiene que adivinar la respuesta ya que es de opciones múltiples, hace que sea fuente de error. Además de la adivinación, hay muchos otros factores que producen variación en las puntuaciones de un reactivo a otro dentro de una prueba, es posible que al sujeto al que se le aplica una prueba se le presenten problemas o trastornos nerviosos a mitad de la prueba que le impidan atender a la misma y con ello bajar su rendimiento en los restantes reactivos, o inclusive si existen fuentes de distracción o de ruido, los cuales eviten la concentración o atención del sujeto durante el desarrollo de la prueba.

También si la persona que esta contestando la prueba a la mitad de la misma se da cuenta de que no entendió bien o mal interpretó las instrucciones para responderla y no le queda mucho tiempo para regresarse a los primeros reactivos, es seguro que tratará de hacerlo mejor en los siguientes.

Aún si el sujeto sabe realmente la respuesta a una pregunta, puede emitirla erróneamente por no haber leído bien las instrucciones. Así, existen muchos otros factores que producen errores dentro de las pruebas (Nunally, 1987, Tesis: Ma. Edilia D., 1996).

"En las pruebas objetivas los errores de puntuación son puramente mecánicos, pero como tienden a disminuir las correlaciones entre reactivos, puede inscribirse dentro del panorama del modelo dominio-muestra. En algunas pruebas - exámenes de ensayo o la gran mayoría de las pruebas proyectivas- las puntuaciones tienen fuentes dosis de subjetividad. El elemento aleatorio en las puntuaciones dadas en dichas pruebas, introduce una fuente de error de medición. Las fluctuaciones en los estándares introducidas por el calificador individual, así como las diferencias de estándares entre los diversos calificadores, producen el error de medición. Para el calificador individual, estos errores se manifiestan dentro de la prueba si se califica cada reactivo independientemente de los demás. (Nunally, 1987, citado por: Tesis: Ma. Edilia D., 1996)

3.6.2 Variaciones entre diferentes pruebas

Recuérdese que existe dos tipos generales de varianza : una sistemática y la otra aleatoria:

La primera, es aquella en la que se inclina hacia una dirección: todos los puntajes tienden a ser positivos o negativos, o todos tienden a ser altos o bajos. En este caso, el error es constante o sesgado.

En la segunda, la varianza aleatoria o de error es autocompensante: los puntajes tienden ahora a ser de esta forma, ahora de aquella .

Los errores de medición son errores aleatorios. Son la suma de un número de causas: los elementos aleatorios o azarosos ordinarios presentes en todas las mediciones y debidos a causas desconocidas, fatiga temporal o momentánea, condiciones fortuitas un en momento en particular que afectan su forma temporal al objeto medido o al instrumento de medición, fluctuaciones de memoria o de humor, y otros factores que son temporales y que cambian. En la medida en que los errores de medición estén presentes en un instrumento de medición, la confiabilidad puede definirse como la ausencia relativa de errores de medición en un instrumento. (Abt. Lawrence, Bellak L. 1987).

3.6.3. Formas de evitar los errores de medición

Es de suma importante ver y evitar los errores más comunes que se suelen realizar en la aplicación de una prueba, estos son por ejemplo: el evitar ruidos o fuente de estimulación que no tienen que ver con la prueba, como niños gritando mientras se aplican pruebas de habilidades, etc., también que se interrumpa su atención mientras se realiza una prueba, evitar los juicios humanos durante la aplicación o calificación de la prueba en cuestión.

Es importante que el aplicador conozca la prueba, sus instrucciones para la aplicación, conocer la forma de calificación, mantener las variables extrañas controladas mientras se administra una prueba, como ya se menciono anteriormente, tales variables distractores, tales son: ruido durante la elaboración de la prueba, que los reactivos sean claros y precisos, que los instrucciones sean entendidas y comprendidas por los sujetos investigados, que los aplicadores conozcan y manejen bien la información de la prueba, dejando claras, al máximo las reglas de calificación y enseñando a los evaluadores a desempeñar su trabajo, etc.

Los estándares de confiabilidad son importante también para evitar los errores de medición. Para poder estandarizar una prueba es muy importante que se suministre energía y tiempo a la investigación realizada.

Esto quiere decir, que cuando se plantea una investigación básica, en donde se crea un instrumento, no es de suma importancia que esté (el instrumento) tenga una confiabilidad alta, de más de 0.80, ya que como seria la primera etapa de una investigación y estamos en el proceso de depuración, para llegar a nuestro objetivo central. Basta tener o crear un instrumento básico, aún cuando tenga un nivel de 0.50 ó 0.60 de confiabilidad, esto con el fin de ir depurando y afinando dicho instrumento, esto se logra con varias aplicaciones y tiempo. con ello pretendemos decir, que iremos quitando y mejorando los reactivos para lograr que sean claros y precisos y midan lo que tienen que medir, en cuanto a sus objetivos de investigación. Por ello realizar un instrumento lleva mucho tiempo y aplicaciones, partiendo de una prueba básica o sencilla a una muy especifica y con reactivos claros, específicos y los cuales medirán eficientemente lo que se busca en la investigación, con ello buscamos crear un instrumento válido y confiable para la investigación realizada.

3.7.. Validez de la medición

La confiabilidad es el punto de partida de la medición, pero no el único asunto de importancia, ya que es posible obtener mediciones muy confiables aunque carentes por completo de significado alguno.. La validez, es muy importante para que una prueba pueda ser utilizada para la medición de rasgos específicos, con confianza. Y ver si en realidad lo que queremos saber se esta midiendo en realidad.

La razón de la importancia de que una prueba mida lo que en realidad queremos que mida es una cuestión que por mucho tiempo los investigadores y psicólogos se han planteado durante mucho tiempo. Si lo que mide no corresponde a lo que cree medir, el investigador llegará a conclusiones falsas respecto a la teoría cometida a prueba ; de modo similar, si el instrumento utilizado no mide lo que se pretende medir, esto provoca problemas o errores de medición que afectan los resultados.

Aunque el asunto de la validez es importante siempre que se observa algo, en el caso de la evaluación de la personalidad adquiere tal relevancia que durante mucho tiempo ha sido cuidadosamente examinado con el propósito de asegurar la validez de las pruebas de personalidad desarrolladas (Charles S. Garver,1997).

3.7.1. Validez de facie

Este tipo de validez es la más sencilla , ya que es un poco más intuitiva y mucho menos importante. Este tipo de validez significa que el instrumento de evaluación parece " ya que da, la impresión de medir" medir el constructo que se supone debe medir. Simplemente parece correcto. Se recomienda la validez de facie, por dos razones principales . La primera, se piensa que es más sencillo que la gente responde a los instrumentos con este tipo de validez que a los carecen de ella. La segunda, porque en ocasiones a los investigadores les interesa establecer distinciones entre cualidades de la personalidad que son muy similares, y a menudo parece que no hay forma de distinguirlas que por medio de instrumentos con alta validez de facie.

Como nota cabe mencionar, que este tipo de validez de facie, puede resultar contraproducente, sobre todo en los casos en lo que se pretenden que el instrumento mida algo que la persona evaluada encuentra amenazador o cuya admisión le resulta inaceptable.

Debe quedar claro que sin importar si este tipo de validez es bueno o malo, es menos importante que las anteriores y que el factor crucial de cualquier instrumento es la validez de constructo.

3.7.2 Validez de criterio

En este tipo de validez, se busca demostrar que la validez de constructo de un instrumento de evaluación, que es particularmente importante del proceso consiste en demostrar que se relaciona con otras manifestaciones externas de la cualidad de la personalidad que supuestamente mide el instrumento en cuestión. La validez de criterio suele considerarse el indicador más importante de la validez de constructo, aunque en años recientes se ha generado una controversia acerca del proceso por el que se establece Howard en 1990 señaló que la gente suele asumir que el criterio conductual utilizado por el investigador es un reflejo perfecto del constructo. En realidad es raro que eso suceda, ya que Howard menciona también que se suele elegir medidas de criterio que son malos reflejos del constructo. La validez de constructo implica obtener evidencia menos directa de lo que mide el instrumento de evaluación. Es importante y útil demostrar que la medida se correlaciona con características que son similares, pero no las mismas a la que se supone mide (Charles S. Garver,1997).

3.7.3 Validez de constructo

Esta tipo de validez se considera de muy alta importancia, ya que abarca todo los tipos de validez y de tal forma que esté tipo de validez significa que la prueba refleja con precisión al constructo o la cualidad conceptual que se tiene en mente. El establecer de validez de un constructo de una prueba es un proceso largo y muy complejo en donde se requiere de diversas formas de información en donde cada una establece un aspecto importante que se desea, y que forma un aspecto aparte del proceso de validación.

3.7.3.1 Validez convergente

La diferencia entre la validez de constructo de la convergente es que uno sabe que la validez de convergencia pretende medir en una prueba algo ligeramente distinto a lo que su instrumento evalúa. De tal forma que la validez convergente se conoce porque los intentos por obtener estas evidencias por lo general proceden de varias direcciones (Campbell y Fiske,1959). Es decir, los hallazgos "convergen" en el constructo en el que uno está interesado, aunque ningún hallazgo por sí mismo reflejaría con claridad al constructo (Charles S. Garver,1997).

3.7.3.2 Validez discriminante

Es de suma importancia para un instrumento que mida lo que se supo debe medir, pero de igual importancia es que "no" mide cualidades que "no" pretende evaluar, en especial las que no tienen nada que ver con lo que el investigador no tiene pensado medir.

La validez discriminante, es de principal defensa contra el problema de la "tercera variable", la cual consiste en recordar que no se puede tener la certeza de por qué se correlacionan dos variables, pues aunque una de ellas puede influir en la otra, también es posible que una tercera variable, correlacionada con las dos que ha estudiado, sea la verdadera responsable de su correlación.

El proceso de validación discriminante es permanente porque siempre aparecen nuevas posibilidades de una tercera variable. Descartar las explicaciones alternativas se vuelve entonces una tarea tan desafiante como necesaria (Charles S. Gardner, 1997).

3.8. Disposiciones de respuestas y pérdida de validez

En la recolección de información suele presentarse ciertos sesgos, conocidos mejor como "disposiciones de respuestas", en la manera en como se responde durante la aplicación o evaluación del instrumento. Las disposiciones de respuestas, distorsionan la información que se obtiene por medio de la evaluación, y es también una manera de responder de forma preparada de una manera específica (aquí entra el aspecto psicológicos).

Estas disposiciones de respuestas, suelen ser de dos tipos esencialmente en cuanto a la evaluación de la personalidad.

Una de ellas aparece con más frecuencia y claridad cuando se trata de un instrumento de auto-reporte afirmativa o negativa, o de acuerdo o desacuerdo. Tal disposición a responder denominada aquiescencia, no es más que la tendencia a decir que sí (Couch y Keniston, 1960). (Citado por: Charles S. Gardner, 1997).

Todos los seres humanos tendemos a decir que sí, a lo nos dicen pero el problema recae en que los sujetos varían considerablemente al respecto de su respuesta y esto es lo que ocasiona el problema en cuestión. Si no es posible contrarrestar esta disposición, las puntuaciones de la gente con una elevada tendencia a estar de acuerdo puede verse infladas, lo que revelaría la disposición de respuesta más que su personalidad. Los sujetos con una personalidad extrema, pero con escasa tendencia a asentir, también obtendrán puntuaciones elevadas. Sin embargo no sería posible distinguir quién obtiene puntuaciones elevadas y por qué razón. (Charles S. Gardner, 1997).

Hay otra disposición de respuesta que quizás sea más importante que la aquiescencia y que es ciertamente más problemática y esta es la deseabilidad social que consiste en que todos quieren ser aceptados por su sociedad y se presentan de forma favorable ante sus amigos y comunidad y está disposición de respuesta al igual que la anterior que es la aquiescencia, presentan el mismo problema, si no se contrarresta, la gente preocupada por la deseabilidad social obtendrá puntuaciones que reflejan esta disposición de respuesta más que su personalidad.

Y por último, tenemos la estandarización: Es aquella en la cual podemos ver que la prueba ha sido revisada y por tal razón nos permite determinar el grado de errores dentro de la interpretación de la prueba y han sido controlados, con el único fin de evitar se vuelvan a cometer.

A forma de conclusión, podemos mencionar que dentro de las pruebas psicométricas que se usan o que son más conocidas dentro del área laboral nos encontramos con; Domino's, Frases Incompletas, Colores, Therman, Cleaver, Todas las pruebas de Liderazgo, Otis, ect. Estas son pruebas que se usan muy seguido para contratar a candidatos dentro de las empresas, suelen medir desde la inteligencia hasta aspecto de la personalidad e incluso actitudes de desempeño, todo con el fin de encontrar al hombre más capaz y apto para el puesto más apto, con ello se busca en verdad explotar las características de cada uno de los empleados y que esto reditúe en productividad; ya que el tener a un empleado a gusto en su empleo, teniendo una buena relación con sus compañeros y que le guste su trabajo, esto nos formará un buen ambiente de trabajo, con una buena dinámica laboral y resultados .

Es muy interesante ver como la psicología tiene muchas ventajas dentro del campo laboral y que la medición de las pruebas, es esencial para una buena elección de candidato, pero todo lo que envuelve, ya sea que la psicometría, se puede entender desde dos puntos de vista; una definición de psicometría, nos habla de que es aquella ciencia que ayuda al psicólogo a elaborar, aplicar y calificar una prueba de carácter psicológico, a un o unas personas, con el fin de conocer y evaluar sus niveles, capacidades y/o habilidades; ya sean intelectuales, de personalidad, motrices, verbales, etc. con el fin de (dentro de esta tesis) encontrar al sujeto con mejores habilidades o capacidades globalmente para un puesto en cuestión, tomando en cuenta los parámetros solicitados en una requisición de puesto, dentro de una empresa, por tal razón es de suma importancia, ver y asegurarse que la prueba que se aplique mida lo que en verdad queremos medir y sea confiable y valida en nuestro trabajo.

CAPITULO IV

METODOLOGIA

4. Justificación:

El motivo por el cual se decidió realizar esta tesis fue para obtener la confiabilidad de la prueba de Frases Incompletas a nivel operativo (FIGS) dentro de las instalaciones de la embotelladora AGA de México y explorar las áreas de responsabilidad, Relaciones Interpersonales, Motivaciones, Concepto de sí mismo. Dentro del personal operativo de las instalaciones de dicha embotelladora, actualmente laborando.

4.1. Planteamiento del problema

Obtención de la confiabilidad de la prueba de Frases Incompletas con Aplicación en la Industria (FIGS), a nivel operativo en la Embotelladora - " AGA" de México.

4.2. Variables

Variable Independiente

- La escolaridad
- Operario laborando en la empresa

Variable Dependiente:

Resultados obtenidos de la prueba. Operacional

Conceptual Operario VI : Todo sujeto que este bajo contrato dentro de la empresa, laborando a nivel operativo (como obrero),dentro de la empresa.

Conceptual VI : Escolaridad; Aquel sujeto que tiene un nivel de estudios básicos .

Operacional VD Que los sujetos respondan a los 68 reactivos que vienen dentro de la prueba.

Conceptual VD: Que las preguntas que vienen dentro de la prueba sean contestadas, por los sujetos

4.3. Sujetos

La prueba se aplicó a 100 personas de la empresa que se encuentre laborando actualmente como operario en las instalaciones de la Embotelladora "AGA" de México, la cual se encuentra ubicada en Av. Coyoacán No.1617 Col. del Valle, C.P. 3100 ; México D.F.

4.4. Muestreo

La técnica que se utilizó fué la del muestreo no probabilístico intencional, ya que se tomó a todo el personal actualmente laborando, y que complete todas las frases de la prueba.

4.5. Tipo de investigación:

De campo, ya que se aplico la prueba de Frases Incompletas(FIGS) dentro de las instalaciones de capacitación de la misma empresa (Embotelladora "AGA" de México).

4.6. Diseño

No experimental Ex Post - facto .

Este tipo de diseño consiste en que se lleva a cabo, cuando las variables ya se dieron y no hay manipulación de las mismas

4.7.. Instrumento

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

Área 1 responsabilidad

Área 2 relaciones interpersonales

Área 3 motivaciones

Área 4 concepto de sí mismo.

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

Área 1 Responsabilidad Actitud

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

Área 2 Relaciones interpersonales

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

Área 3 Motivaciones

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

Área 4 concepto de sí mismo

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

4.8. Escenario

En las instalaciones ubicadas dentro de la empresa, destinadas para el área de recursos humanos.

4.9 Materiales

Prueba de frases incompletas aplicables a la industria
Un lapiz y goma

4.10 Procedimiento

Se aplico la prueba de FIGS ,en el transcurso de un mes a todo el personal a nivel operativo actualmente laborando dentro de las instalaciones.

La aplicación fue de forma colectiva en grupos de 30 personas, con 2 instructores / aplicadores , el aplicador leyó las instrucciones de la hoja de respuestas ,en voz alta, haciendo énfasis en el uso de tinta, contestación total y respuesta espontánea a las Frases. A cada candidato se le proporcionara una hoja de respuestas original y un manual donde vienen las frases la prueba se calificó de acuerdo a los lineamientos propuesto por el Lic. Raúl Tenorio, donde los reactivos se valoran en 1,2,3,4 , que consisten en : Definir cada uno de los reactivos en términos de lo que puede ser positivo y negativo, en base al criterio de cada una de las áreas : motivación, concepto de si mismo, etc. Asignándoles una calificación o valor :

N1 Medianamente negativo
N2 Negativo
P1 Medianamente positivo
P2 Positiva

Esto son los valores de calificación asignados a cada una de las respuestas que se emitieron por parte de sujetos.

4.1.1. Análisis Estadístico de Datos

Se utilizó el método de alfa de Cronbach para obtener, la consistencia interna de la prueba como signo de confiabilidad de la misma, con el paquete SPSS-10 y específicamente la subrutina de confiabilidad.

CAPITULO V

RESULTADOS

PREANALISIS DE LA PRUEBA
BASADO EN LA ESCALA ALPHA

Reactivos	Media	Desviación	No.
	estándar	Casos	
1. R01	1.7000	.7317	100.0
2. R02	1.7400	1.0600	100.0
3. R03	2.1900	1.1951	100.0
4. R04	1.6300	.8122	100.0
5. R05	1.6000	.9320	100.0
6. R06	2.0500	1.2008	100.0
7. R07	1.5400	.9257	100.0
8. R08	1.6700	1.0056	100.0
9. R09	1.7400	.9387	100.0
10. R10	1.7400	.9705	100.0
11. R11	1.7500	.9468	100.0
12. R12	1.6700	.9646	100.0
13. R13	1.5700	.7688	100.0
14. R14	1.5600	.8204	100.0
15. R15	1.4600	.7024	100.0
16. R16	1.5700	.9129	100.0
17. R17	1.7400	.9279	100.0
18. R18	1.7400	1.0408	100.0
19. R19	1.5800	.8549	100.0
20. R20	1.5600	.8327	100.0
21. R21	1.5600	.6247	100.0
22. R22	1.5100	.6889	100.0
23. R23	1.4500	.7017	100.0
24. R24	1.5000	.7454	100.0
25. R25	1.6000	.8876	100.0
26. R26	1.6600	.9767	100.0
27. R27	1.5300	.9040	100.0
28. R28	1.6900	.9395	100.0
29. R29	1.6800	1.0529	100.0
30. R30	1.8300	1.1464	100.0
31. R31	1.6200	1.0028	100.0
32. R32	1.6800	.9835	100.0
33. R33	1.9100	1.0259	100.0
34. R34	1.5900	.7667	100.0

35.	R35	1.6800	.8748	100.0
36.	R36	1.6400	.9377	100.0
37.	R37	1.6000	.8409	100.0
38.	R38	1.4800	.7585	100.0
39.	R39	1.4000	.6030	100.0
40.	R40	1.5100	.7719	100.0
41.	R41	1.4100	.5702	100.0
42.	R42	1.3400	.4969	100.0
43.	R43	1.4200	.7545	100.0
44.	R44	1.4000	.7385	100.0
45.	R45	1.7400	1.0408	100.0
46.	R46	1.6800	1.0238	100.0
47.	R47	1.3400	.7278	100.0
48.	R48	1.5900	.9754	100.0
49.	R49	1.4700	.7171	100.0
50.	R50	1.4700	.8097	100.0
51.	R51	1.4300	.6854	100.0
52.	R52	1.4900	.7849	100.0
53.	R53	1.8100	.9713	100.0
54.	R54	1.5700	.7420	100.0
55.	R55	1.5300	.7844	100.0
56.	R56	1.6100	.8396	100.0
57.	R57	1.4300	.6705	100.0
58.	R58	1.4700	.7311	100.0
59.	R59	1.4700	.8582	100.0
60.	R60	1.5700	.9873	100.0
61.	R61	1.6000	.8762	100.0
62.	R62	1.5100	.8102	100.0
63.	R63	1.9000	1.1055	100.0
64.	R64	1.7800	1.0109	100.0
65.	R65	1.6000	.7914	100.0
66.	R66	1.6900	.8841	100.0
67.	R67	1.6100	.8978	100.0
68.	R68	1.5500	.7961	100.0

Estadística de Prueba	Media	Varianza estándar	Desviación variables	No. de
	109.40.00	681.5758	26.1070	60

Confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach

ESTADISTICA DEL TOTAL DE REACTIVOS

Reactivos	Media de la Prueba si El reactivo es eliminado	Varianza de la prueba si el reactivo se Elimina	Correlación del reactivo con calif. total.	Confiabilidad de la prueba, si el Reactivo se elimina
R01	107.7000	663.9697	.4527	.9359
R02	107.6600	655.7216	.4555	.9358
R03	107.2100	652.5312	.4523	.9359
R04	107.7700	665.9567	.3569	.9363
R05	107.8000	659.6566	.4397	.9359
R06	107.3500	649.8056	.4954	.9356
R07	107.8600	678.1418	.0534	.9380
R08	107.7300	661.8557	.3616	.9363
R09	107.6600	662.6509	.3733	.9362
R10	107.6600	657.7822	.4591	.9357
R11	107.6500	658.0480	.4659	.9357
R12	107.7300	654.9466	.5205	.9354
R13	107.8300	666.7486	.3586	.9363
R14	107.8400	661.2469	.4658	.9358
R15	107.9400	667.7135	.3683	.9362
R16	107.8300	651.1122	.6360	.9348
R17	107.6600	653.1156	.5819	.9351
R18	107.6600	650.4287	.5663	.9351
R19	107.8200	657.8865	.5235	.9354
R20	107.8400	659.4287	.5017	.9356
R21	107.8400	671.1863	.3089	.9365
R22	107.8900	668.8060	.3450	.9363
R23	107.9500	668.3308	.3515	.9363
R24	107.9000	665.9899	.3907	.9361
R25	107.8000	657.2727	.5167	.9354
R26	107.7400	658.0933	.4496	.9358
R27	107.8700	655.3466	.5490	.9353
R28	107.7100	650.9555	.6203	.9348
R29	107.7200	648.3046	.5998	.9348
R30	107.5700	651.6415	.4890	.9356
R31	107.7800	657.7895	.4429	.9358
R32	107.7200	662.0824	.3660	.9363
R33	107.4900	683.3231	-.0522	.9389
R34	107.8100	679.8322	.0289	.9378
R35	107.7200	668.5269	.2715	.9368
R36	107.7600	659.9822	.4300	.9359

R37	107.8000	663.2929	.4058	.9360
R38	107.9200	667.6299	.3411	.9364
R39	108.0000	668.5051	.4075	.9361
R40	107.8900	666.2605	.3694	.9362
R41	107.9900	674.3938	.2315	.9368

ESTADISTICA DEL TOTAL DE REACTIVOS

Reactivos	Media de la Prueba si El reactivo es eliminado	Varianza de la prueba si el reactivo se Elimina	Correlación de del reactivo con calif. total.	Confiability de la prueba, si el Reactivo se elimina
-----------	---	--	---	---

R42	108.0600	676.2792	.1954	.9369
R43	107.9800	661.4339	.5043	.9356
R44	108.0000	656.3030	.6535	.9350
R45	107.6600	648.7317	.5991	.9349
R46	107.7200	652.5471	.5350	.9353
R47	108.0600	668.7034	.3279	.9364
R48	107.8100	647.9130	.6588	.9346
R49	107.9300	665.3385	.4250	.9360
R50	107.9300	662.4698	.4426	.9359
R51	107.9700	669.6860	.3219	.9364
R52	107.9100	660.6282	.5039	.9356
R53	107.5900	667.3959	.2638	.9369
R54	107.8300	670.4658	.2748	.9367
R55	107.8700	662.0940	.4674	.9358
R56	107.7900	660.7736	.4656	.9357
R57	107.9700	667.2011	.4020	.9361
R58	107.9300	663.4799	.4663	.9358
R59	107.9300	660.5304	.4604	.9358
R60	107.8300	655.5365	.4957	.9355
R61	107.8000	664.1010	.3700	.9362
R62	107.8900	663.9575	.4062	.9361
R63	107.5000	647.4040	.5857	.9349
R64	107.6200	657.4501	.4457	.9358
R65	107.8000	674.8889	.1474	.9373
R66	107.7100	672.5110	.1806	.9372
R67	107.7900	665.2989	.3341	.9364
R68	107.8500	676.9773	.0957	.9375

Reliability Coefficients

No de casos = 100.0

No. De reactivos = 68

Alpha = .9369

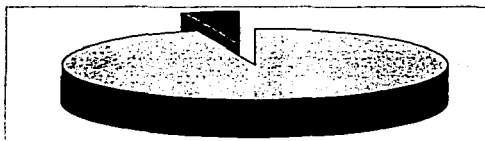
Confiabilidad = .9369

Nota. Por medio del método de Alfa de Cronbach, se obtiene la confiabilidad de la prueba y en estos resultados podemos ver que cada reactivos es confiable, ya que la mayoría cumple con un valor de .1 hacia arriba, lo cual nos hace mención de su confiabilidad.

De tal forma estos resultados obtenidos nos muestran que la prueba es confiable ya que presenta un .93 de confiabilidad. Ya que todos los reactivos presentan una confiabilidad superior a .1 a excepción de los reactivos 07,33;34 y 68, que obtuvieron una confiabilidad por debajo de .1 (.0534; .0522; .0289 y .0957; respectivamente)

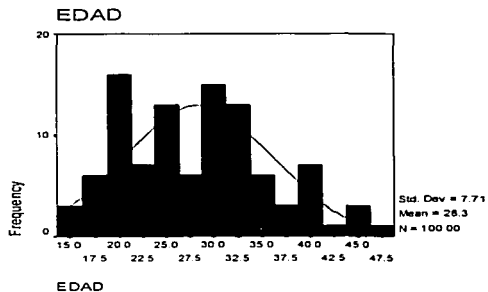
Tabla 1

La muestra, se caracteriza por poder ver como el número de hombres es mayor que el de las mujeres.



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

TABLA II



La muestra, se caracteriza por mostrar que el promedio de edad es de 28 años.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Tabla III

REACTIVO	Media de la prueba	Varianza de la prueba si el reactivo se elimina	Correlación del reactivo con calif. total.	Confiabilidad de la prueba, si el Reactivo se elimina
R07	107.8600	678.1418	.0534	.9380
R33	107.4900	683.3231	-.0522	.9389
R34	107.8100	679.8322	.0289	.9378
R68	107.8500	676.9773	.0957	.9375

Los reactivos que se encuentran en está tabla, son reactivos que como podemos ver tienen una confiabilidad por debajo de .1 ; pero su correlación no afecta la confiabilidad de la prueba ya que no eleva la confiabilidad de la prueba por reactivo, por encima de .94, lo cual indicaría que nos es una prueba confiable.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO VI

CONCLUSIONES

Con los resultados presentados en esta investigación podemos concluir, que hoy por hoy, son de suma importancia las pruebas psicométricas en el área laboral, pero que es importante utilizar las pruebas psicométricas valoradas y confiables aquí en México para mexicanos y elaborados aquí.

Ahora, bien los datos obtenidos por el análisis estadístico en este trabajo, nos arroja una confiabilidad de .93, con lo cual podemos ver que esta prueba (FIGS) es altamente confiable con la población utilizada en esta investigación, por lo cual podemos decir que es una prueba que podemos usar con confianza en el proceso de reclutamiento y selección de personal.

Es importante tomar en cuenta, que esta investigación ayuda mucho a reafirmar el ya " camino abierto", para la validez y confiabilidad de las pruebas de tipo proyectiva dentro de las pruebas psicométricas aplicables dentro del área laboral.

Con este estudio, pretendo reafirmar la idea de seguir realizando pruebas psicométricas en México solo para mexicanos. Además de proponer mayores métodos de tipo mucho más objetivos y en donde se demuestre la confiabilidad y validez de tipo científica de las pruebas dentro de esta área laboral, siempre y cuando se tome en cuenta la cultura y los perfiles propios de el pueblo mexicano, para que sea más valido y confiable.

Hay que resaltar que esta prueba de Frases Incompletas Aplicable a la Industria es objetiva, aunque sea proyectiva, aclarando que está siguiendo y tomando en cuenta, las sugerencias que expondremos en el siguiente capítulo de sugerencias y limitaciones.

LIMITACIONES Y SUGERENCIAS

Limitaciones

Como una de las limitaciones podemos hacer referencia a la muy escasa fuente de información, sobre el tema.

Es importante hacer notar que la forma de calificar la prueba puede presentar un problema, por la forma de asignarle el valor de los reactivos, tomando en cuenta la forma de calificar del manual de Sánchez y Sánchez, esto puede llevar a tener problemas para la interpretación. Pero dentro de este trabajo se utilizó un manual más confiable el elaborado por el profesor Raúl Tenorio, en donde la forma de asignar los valores es mucho más confiable y más objetiva, por lo cual el criterio en que se basa la calificación es constante aunque existan varios calificadores de la prueba (FIGS), por tal forma recomiendo se utilice esta forma de calificación.

Además de que hay que tomar en cuenta para la realización de las pruebas que el nivel cultural de la población a la cual se le aplicó la prueba es baja en su generalidad, si existen reactivos que le son difíciles de entender o por lo menos les cuesta un poco contestar, lo cual provoca que el tiempo de respuesta sea un poco más tardado, principalmente en los temas de sexualidad y del sentimiento hacia la madre, y algunas definiciones como la del reactivo No. 40, a continuación se presentan los reactivos que presentaron mayor dificultad:

- 3. Pienso que las relaciones sexuales *
- 9. Me gustaría que mi madre *
- 20. Lo que me disgusta de lo sexual *
- 26. Yo quisiera que mi madre *
- 37. Temo que las relaciones sexuales *
- 40. Creo que el mejor estímulo *
- 60. Me gusta mi madre aunque *

Estos son los reactivos que presentaron mayor dificultad entre los sujetos a los que se le aplico la prueba.

Sugerencias

Creo que sería importante ampliar esta investigación a otras poblaciones, dentro del área laboral para ver si, se pudiera comprobar su confiabilidad y se pueda utilizar dentro de la industria sin ninguna reserva.

Además creo que sería muy importante el cambiar los reactivos antes mencionados, para su mejor entendimiento y fácil contestación, ya que como mencione anteriormente, a los sujetos de mi investigación les costo mucho trabajo el contestar los reactivos antes mencionados (*), con el fin de facilitar su entendimiento.

Además sugiero que se pueda realizar esta investigación comparando las poblaciones, ya sea entre nivel operativo y el administrativo, para ver si mantiene su confiabilidad, entre las dos poblaciones.

BIBLIOGRAFIA:

Anderson y Anderson .(1976), Técnicas Proyectivas del Diagnóstico Psicológico Ediciones Rialp, Madrid.

Bell J. (1951),Técnicas Proyectivas; Edit. Paidos, Traducción del original en Francés, México.

Bischof L. (1973), Interpretación de la Teoría de la Personalidad., Edit. Trillas primera edición, México.

Nunally J. (1989), Teoría psicométrica; Edit. Trillas, Traducción del original en Inglés. México.

Tesis : Ma. Edilia Chia D. (1996) Obtención del índice de confiabilidad de la Prueba de Frases Incompletas con Aplicación a la Industria.

Anastasi A. Urbina S...(1973), Tests psicológicos, Edit. Prentice Hall, México

Anastasi A. Urbina S...(1988), Tests psicológicos, Edit. Prentice Hall, México

Garver S. Ch., (1997), Teorías de la personalidad, 1997; Edit. Prentice Hall, México.

Siegel L...(1982), Psicología industrial, Edit. continental

Nunally J. (1973), Test psicológicos, Edit. Trillas , México.

- Gardner L. y Calum S.H.(1973) , Teorías de la personalidad., Limusa,
México.
- Gilbert y Helena Jessup, (1973), Psicología básica (Selección y Evaluación en el trabajo), CECSP, México.
- Siegal L. (1973), Psicología industrial, Edit. Continental, México.
- Anastasi A. et.at., (1979), Test psicológicos, Prentice Hall, México.
- Chiavenato I. (1979), Administración de recursos humanos, Edit. McGraw Hill, México.
- Chiavenato L. (1986), Administración de recursos humanos., Edit. McGraw Hill, México.
- Downie N. (1986), Métodos estadísticos aplicados, Edit. Harla, Quinta edición. México.
- Sjoberg G. (1986), Metodología de la investigación social, Edit. Trillas. México.
- Kerlinger Frederik (1982), Investigación del comportamiento y técnicas de metodología, traducido al español por José R. Blengis; José Carmen P. Nueva editorial, interamericana, México.