



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA
TESIS**

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

“Normalización del Inventario de Personalidad Análisis del
Temperamento de Taylor y Johnson para diferentes Niveles
Jerárquicos en una Industria Manufacturera Metalmecánica”

PRESENTA:

Berenice Penélope García Sánchez

Director de Tesis:

Lic. Carlos Peniche Lara

Revisor:

Lic. Raúl Tenorio R.

MÉXICO, D.F. 2006



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.

ÍNDICE

	Págs.
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	
1.1 Antecedentes de la Selección de Personal	4
1.2 Selección de Personal	5
1.2.1 Proceso de Selección de Personal	7
1.3 La Trascendencia en la Selección de Personal	11
1.4 Selección por Competencias	12
CAPITULO II	
2.1 Medición.	15
2.2 Pruebas Psicológicas	19
2.2.1 Objetividad.	20
2.2.2 Confiabilidad	20
2.2.3 Validez	22
2.2.4 Estandarización	28
2.2.5 Normalización.	29
CAPITULO III	
3.1 Personalidad	32
3.2 Teorías de la Personalidad	34
3.2.1 Carl Jung	36
3.2.2 Gordon Allport	38
3.2.3 Eysenck - Cattell	39
CAPITULO IV	
4.1 Ficha Técnica del Inventario de la Personalidad Análisis del temperamento de Taylor y Jonson (T- JTA).	44
4.1.1 Orígenes y Propósito del T-JAT.	44
4.1.2 Confiabilidad y Validez.	45
4.1.3 Normas Mexicanas.	46
4.1.4 Descripción del T-JAT.	46
4.5 Descripción e interpretación de rasgos del T-JAT.	47
4.1.6 Estudios Realizados del T-JAT	49
4.2 Grupo DESC AUTOMOTRIZ (Industria Metalmeccánica)	50

CAPITULO V

MÉTODO	
5.1 Planteamiento y justificación del problema.	58
5.2 Preguntas de Investigación.	58
5.3 Definición de Variables.	59
5.4 Sujetos.	60
5.5 Muestreo.	60
5.6 Tipo de estudio.	61
5.7 Diseño de Investigación.	61
5.8 Descripción del Instrumento.	61
5.9 Procedimiento.	63
5.10 Análisis de Estadístico.	63
RESULTADOS	64
CONCLUSIONES	76
DISCUSION	77
REFERENCIAS	

INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como objetivo establecer Normas del Inventario de Personalidad Análisis del Temperamento de Taylor y Jonhson (T-JTA), para diferentes niveles jerárquicos para una Industria Manufacturera Metalmeccánica (Grupo DESC AUTOMOTRIZ).

El interés por realizar este estudio nace por tres motivos:

El primero se genera a través de la experiencia profesional obtenida en el área de la Psicología del Trabajo, al igual que el contacto continuo con el medio e información generada del mismo, lo cual nos ha permitido percatarnos de la necesidad que tenemos los profesionales del comportamiento humano de contar con pruebas psicológicas estandarizadas y/o normalizadas a nuestra población y cultura.

Segundo, el creciente uso de las pruebas psicológicas no estandarizadas y/o normalizadas a nuestra población y cultura nos ha llevado a cometer errores como la aplicación inadecuada de las pruebas psicológicas, la clasificación errónea de un individuo dentro de un grupo al cual no pertenece culturalmente, ó la interpretación de los resultados donde no podemos determinar cuales han sido los antecedentes de ese individuo que nos permitan entender su respuesta o predecir su conducta en la escuela, en el ámbito laboral u otra actividad.

Tercero, en consecuencia se generan evaluaciones o interpretaciones erróneas, estas consecuencias van más allá como es la toma de decisiones para el tratamiento adecuado de un individuo en terapia, predecir la conducta o problemas de aprendizaje de un estudiante ó el ingreso de un individuo a una empresa ó su promoción o desarrollo que se pueda proyectar en el futuro de dicho individuo en esa empresa.

Estos errores se han generado en parte por dos situaciones; la primera es la falta de interés y conocimientos del campo de la medición psicológica no tan solo de los profesionales del comportamiento humano, sino también de otros profesionales no especializados en el comportamiento humano, segundo la falta de preparación académica y profesional que se requiere para el uso e interpretación de las pruebas psicológicas, por lo que a la vez se desacredita nuestro campo laboral. "Aunado a esto el 95% de las pruebas psicológicas en México son de origen Norteamericano y Europeo, de los cuales un porcentaje muy bajo cuenta con estudios serios y amplios que apoyen su uso en nuestra cultura". (Rojas, 2000 citado en Varela, 1996.)

Quienes nos dedicamos a la psicología laboral, desde mi experiencia laboral no nos hemos preocupado por establecer procesos de selección del personal donde se incluya evaluaciones psicológicas estandarizadas y normalizadas no tan solo a nuestra cultura, sino también a las necesidades de cada organización, permitiendo obtener información más objetiva del

comportamiento y rasgos de cada sujeto así como lo que espera la empresa de ese individuo.

Así mismo es importante conocer las diferentes pruebas psicológicas así como su uso, ya que existe las pruebas de inteligencia que miden diferentes habilidades mentales o C.I, así como los que miden intereses, actitudes o habilidades, también están los que miden rasgos de personalidad o conducta, mejor conocidos como Inventarios ó pruebas de personalidad objetivas, todos estos tipos de pruebas psicológicas se caracterizan por ser estandarizadas y contar con normas. (Anastasi, 1998).

En particular para esta investigación se utilizó la prueba de personalidad objetivo Inventario de Personalidad Análisis del Temperamento de Taylor y Jonson (T-JTA), uno de los pocos instrumentos estandarizados y normalizados a nuestra cultura y población.

Este instrumento se diseño con el propósito de que sirviera en forma rápida y conveniente como medida de un número importante de rasgos de la personalidad o tendencias conductuales comparativamente independientes, como son: nervioso vs apacible; depresivo vs. alegre; activo social vs pasivo; expresivo vs inhibido; empático vs indiferente; subjetivo vs objetivo; dominante vs sumiso; hostil vs tolerante; autodisciplinado vs impulsivo, y una escala de actitud que permite observar como se comporto el sujeto evaluado ante la prueba. (Villegas, 2000).

Su elaboración fue principalmente para proporcionar una forma visual, mostrándonos los sentimientos de las personas hacia sí mismas en el momento en que contestaban las preguntas. (Pereyra, 1985).

Comparándolo con otras pruebas de personalidad como el MMPI, este no mide serias anormalidades o disturbios pero si nos proporciona indicadores de patrones o configuraciones extremas que requieren cambios significativos.

El (T-JTA) se ha utilizado preferentemente en el área clínica, orientación vocacional y selección de personal. (Pereyra, 1985).

Grupo Desc Automotriz, en sus procesos de selección de personal interno y/o externo ha utilizado el (T-JTA) como un instrumento que le permita filtrar aquellos candidatos más idóneos a cubrir las vacantes requeridas de acuerdo los perfiles establecidos utilizando las normas actuales.

El (T-JTA) por sus características se ha acercado a las necesidades de medición conductual o de personalidad que se busca en los diferentes niveles jerárquicos con los que cuenta Grupo DESC AUTOMOTRIZ donde se llevó acabo este estudio.

Grupo DESC Automotriz, no tan solo busca una prueba psicológica que cubra ciertas necesidades, sino también requiere de un instrumento que mida

rasgos de personalidad o conductas de acuerdo a su población y cultura organizacional, siendo este el interés de contar con normas específicas a su población.

Grupo DESC, nace en 1978 como Sociedad de Fomento Industrial, S.A de C.V. siendo siete las empresas que conforman la sociedad (NEGROMEX, Spicer, Resistol, Petrocel, DM, Nacional Automagneto e Industrias de Baleros Internacionales).

En 1980 el grupo organiza sus empresas en tres divisiones: la química-petroquímica, la metalmecánica y la de alimentos.

El estudio se llevó a cabo en Grupo DESC sector Automotriz, el cual pertenece a la división Manufacturera Metalmecánica (Autopartes) y tiene a su cargo el desarrollo de los negocios del sector Automotriz.

Grupo DESC Automotriz esta conformada por 22 empresas, sus principales instalaciones se encuentran en Celaya, Querétaro, Talxcala y D.F.

La estructura jerárquica de Grupo DESC Automotriz se clasifica de acuerdo a los siguientes niveles: Gerentes, Mandos Medios, Especialistas Técnicos y Personal Administrativo.

De acuerdo a la estructura jerárquica y las necesidades de tener un instrumento normalizado de acuerdo a su cultura y población se realizó el siguiente estudio estudio.

El primer capítulo de esta tesis trata sobre los antecedentes de la Selección de Personal, el proceso de selección y su trascendencia; así mismo se revisa brevemente lo que es la Selección por Competencias.

El segundo capítulo se centra en revisar la medición de la personalidad a través de las pruebas psicológicas como instrumentos de medición científica

El capítulo tres analiza y expone las principales teorías de personalidad que han permitido describir, clasificar y definir la personalidad a través de rasgos y tipologías.

El capítulo cuatro expone todo lo referente al Inventario de la Personalidad Análisis del Temperamento de Taylor y Jonson (T-JTA), así como se describe la empresa (Grupo DESC Automotriz) donde se llevó a cabo el estudio.

El capítulo cinco describe el método que se empleo para llevar a cabo este estudio.

Finalmente se presentan los resultados, conclusiones y discusión de este estudio.

1.1 ANTECEDENTES EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL

El hombre desde tiempos remotos hacia selección de sus congéneres por ciertas cualidades que mostraban pero tales procedimientos selectivos eran rudimentarios. Al paso del tiempo de acuerdo a las necesidades de selección los procesos evolucionaron en base a la observación objetiva de las cualidades y características de los individuos, por ejemplo los Romanos seleccionaban para los trabajos rudos a los esclavos de color por su fortaleza, pero no es sino en los orígenes de la Psicología Aplicada cuando se empiezan hacer las primeras evaluaciones psicométricas de los hombres, la cual le permitían obtener resultados prácticos y cuantificables en cualquier aspecto conductual de la actividad humana.

La Psicometría o psicotecnia se empiezan a utilizar en Europa específicamente en Francia y Alemania donde se establece esta disciplina, la cual es utilizada en las diferentes disciplinas de la Psicología entre ellas la Psicología Industrial.

Las primeras apariciones sistemáticas de la psicología del trabajo se dan a principios del siglo XX. Es difícil precisar el origen y el fundador de esta disciplina, pero autores como Grados (1988) y Smith (1977) comentan que fue el Psicólogo Walter Dill Scout quien en 1901 se pronunció a favor de las aplicaciones de la psicología al campo de la publicidad. Scout escribió una serie de artículos que se combinaron subsecuentemente en un libro titulado *The Theory of Advertising*, libro que suele considerarse como el primero que trató al mismo tiempo aspectos de la psicología aplicados al mundo laboral y de los negocios.

En 1913, el psicólogo alemán Hugo Münsterber publica su libro *Psychology and Industrial Efficiency*, publicación que reconocen algunos autores como el inicio formal de la psicología industrial, donde trata al campo de la psicología en términos más amplios y no como una ciencia pura. Su libro sirvió como modelo para el desarrollo de la psicología industrial, donde se incluyen temas como el aprendizaje, el ajuste a las condiciones físicas, la economía de movimientos, la fatiga, etc.

Es hasta la primera guerra mundial la que marca el nacimiento de la psicología industrial como una disciplina de suma importancia y utilidad ante la necesidad de seleccionar a millones de reclutas, el ejército comisionó a un grupo de psicólogos para que idearan una prueba de inteligencia general, con la cual poder identificar a los que tenían baja inteligencia y excluirlos de los programas de adiestramiento militar. Se desarrollaron dos pruebas el Army Alfa para personas que sabían leer y el Army Beta para analfabetos. (Shultz, 1992)

El éxito de ambas pruebas indujo a desarrollar otras pruebas que se derivaron del Army Alfa como es el Otis; otros psicólogos publicaron sus propias pruebas grupales de inteligencia, las cuales estaban destinadas a la selección de

candidatos a oficiales y a recibir adiestramiento de pilotos, así como otras clasificaciones militares en que se requería habilidades especiales para la segunda guerra mundial, por lo tanto los psicólogos que participaron activamente en la selección de reclutas no tan solo administraban pruebas, sino que también desarrollaron los primeros procedimientos de selección.

Muchas de las pruebas que hoy se utilizan en los procesos de selección de personal tuvieron sus orígenes de las actividades de la primera guerra mundial (como pruebas de inteligencia, inventarios de personalidad, de habilidades y actitudes entre otros).

Esta experiencia militar sentó las bases de una dinámica proliferación de las actividades de la psicología industrial, ya que los negocios, los sistemas escolares y otros organismos utilizaron el método de clasificación y selección por lo que las pruebas que el ejército utilizó fueron adaptadas al uso civil.

Las aportaciones de los primeros psicólogos industriales fueron centrándose en torno a lo que hoy se conoce con el nombre de psicología del personal, la cual versa sobre la selección y asignación del individuo idóneo en el puesto apropiado.

El desarrollo de la psicología Industrial en Estados Unidos a partir de 1945, tiene cierto paralelismo con el extraordinario crecimiento de la tecnología y las empresas en Estados Unidos. El tamaño y complejidad de los negocios y organismos oficiales impusieron más demandas a las pericias de los psicólogos obligándolos a mantener y mejorar la eficiencia industrial, esto permitió el desarrollo de la psicología industrial a otros campos no tan solo a la selección y clasificación de personal, sino también al adiestramiento, análisis de puestos, la evaluación, la motivación, la dirección y organización entre otras áreas.

El crecimiento de la psicología industrial no tan solo abarca el estudio del comportamiento humano dentro de las organizaciones, sino también abarca el comportamiento y cambio de las estructuras organizacionales.

Por lo tanto la psicología industrial ha influido en casi todos los aspectos de la vida empresarial como son los procesos de reclutamiento y selección de personal, la capacitación y adiestramiento, la motivación, el clima laboral, la remuneración, la comunicación organizacional, etc.

Sin embargo temas como la selección de personal son temas de importancia y trascendencia en una empresa, ya que el proceso que se lleve a cabo para la selección de personal será parte del éxito de la empresa.

1.2 SELECCIÓN DE PERSONAL

La planeación de recursos humanos, es una técnica que permite determinar en forma sistemática la provisión y demanda de empleados que

tendrá una organización de acuerdo a los objetivos, metas y visión. Por lo tanto la planeación de recursos humanos se convierte en una prioridad, ya que permite determinar el número y el tipo de empleados que serán necesarios a corto o largo plazo de acuerdo a sus necesidades, por lo que el departamento de personal puede planear sus labores de reclutamiento, selección, capacitación, administración, desarrollo, entre otras actividades.

En el caso de la selección de personal también se da una planeación del proceso mismo, así como el cumplimiento de un objetivo, el cual es: el análisis de habilidades y capacidades de los solicitantes a fin de decidir, sobre bases objetivas, quien tiene mayor potencial para el desempeño de un puesto y posibilidades de desarrollo futuro tanto para el candidato como para la empresa.

Para efectos de una selección objetiva se establece de acuerdo a la planeación de recursos humanos, un proceso de selección, el cual permite recurrir al uso de diferentes técnicas y herramientas como es: el descriptivo de puestos, diferentes técnicas de entrevista, pruebas psicológicas, encuestas socioeconómicas etc., a fin de eliminar hasta donde sea posible la subjetividad en la toma de decisiones de un candidato u otro.

Uno de los elementos que permiten que el proceso de selección sea objetivo al hacer la evaluación del candidato es la descripción de puestos, ya que es una herramienta que brinda información y proporciona una descripción de las tareas, las especificaciones humanas, los niveles de desempeño que requiere cada puesto, los recursos que utiliza, los métodos que emplea o maneras como ejecuta cada tarea, etc., también comprende la escolaridad, el tipo de adiestramiento requerido, escala jerárquica dentro de la empresa, nivel económico entre otros.

La descripción de puesto también tiene otras aplicaciones en la planeación de recursos humanos, como el establecimiento de un programa de capacitación y adiestramiento ó un plan de vida y carrera, entre otros.

Los procesos de selección de personal varían de empresa a empresa, así como de puesto a puesto, esto será determinado por el propio contexto y realidad de la empresa.

Por ejemplo, en muchas empresas se integra la función de reclutamiento y selección en una sola función, por lo tanto el proceso es secuencial.

El proceso de reclutamiento inicia cuando existe o se genera una necesidad de recursos humanos (vacante), la cual se puede dar ya sea por un puesto existente, por promoción o por nueva creación.

La función de reclutamiento es buscar y atraer a través de diferentes fuentes internas y/o externas solicitantes capaces de cubrir las vacantes que se presentan de acuerdo al perfil establecido por la empresa.

El proceso de selección inicia una vez que se dispone de un grupo idóneo de solicitantes obtenido mediante el proceso de reclutamiento. Los solicitantes pasaran por un proceso de selección (diferentes técnicas objetivas), el cual les permitirán demostrar sus actitudes, habilidades y conocimientos, a través de su experiencia laboral, trayectoria académica y aspectos psicológicos. Así mismo los solicitantes serán evaluados y analizados de acuerdo al descriptivo de puestos y podrán ser comparados con otros solicitantes, para convertirse en candidatos, los cuales terminaran el proceso en la contratación o promoción de puesto.

A continuación se exponen los elementos que integran un proceso de selección, el orden o secuencia que se le dé al procedimiento será determinado y establecido por el área responsable por medio de una política de selección de personal.

I.2.1 PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL.

- ENTREVISTA DE SELECCIÓN.

La entrevista de selección, es una de las técnicas más utilizadas en las organizaciones, ya que se considera una técnica flexible, por que se puede adaptar a la selección de diferentes candidatos.

Las entrevistas poseen grandes ventajas así como aspectos negativos.

Como ventajas, la entrevista es una forma estructurada de comunicación interpersonal, generalmente entre dos personas (entrevistado y entrevistador), debidamente planeada, con un objetivo determinado, el cual es obtener información relevante, para sí poder tomar decisiones benéficas para ambas partes.

La entrevista permite también la comunicación en dos sentidos: los entrevistadores obtienen información sobre el solicitante y el solicitante sobre la empresa, así como el contacto inicial con el solicitante y la percepción que se genere del mismo con respecto al puesto.

La finalidad de la entrevista dentro del procesos de selección de personal es evaluar los datos obtenidos con el resto de los elementos que integran el proceso, así como ampliar la información relevante para el puesto en cuestión, así mismo nos sirve para evaluar la probabilidad de que el candidato se adapte y funcione adecuadamente dentro de las condiciones relacionadas con el puesto que se requiere cubrir.

Otra aspecto de la entrevista es la confiabilidad y validez. Para que los resultados de la entrevista sean confiables es necesario que las conclusiones no varíen de entrevistador a entrevistador, aun que es muy común que se expresen diferentes opiniones.

Cuando se busca que la confiabilidad incrementemente se deben realizar preguntas idénticas en cada entrevista y las respuestas debe ser registradas sistemáticamente. La validez es aun cuestionable ya que son pocas las empresas que hacen estudios de validación sobre sus entrevistas. (Ramírez, 1998).

- **EVALUACIÓN PSICOLÓGICA.**

Esta etapa del proceso de selección hoy en día se considera fundamental, ya que permite corroborar la información obtenida a través de la entrevista, así como los demás elementos que integran el proceso de selección.

La evaluación psicológica es la valoración de las habilidades y potencialidad del individuo, así como de sus capacidades en relación con los requerimientos del puesto y las posibilidades de desarrollo.

De igual forma la evaluación psicológica es el resultado cuantificable y medible de las diferentes capacidades del individuo, lo que permite tener información objetiva y comparable con otros candidatos.

Arias (1990) comenta, con relación a la evaluación del personal en las organizaciones, que cada ser humano tiene un conjunto de peculiaridades que es necesario descubrir a fin de darles una mejor canalización, la adecuación entre cada ser humano, sus habilidades e intereses, con su trabajo da no solo una mayor satisfacción para esa persona sino incrementa la productividad, con las secuelas positivas para toda la sociedad. Sin dejar de reconocer las diferencias entre hombres y máquinas.

Menciona que la evaluación de las habilidades y los atributos de las personas es fundamental para la selección y colocación del personal, para la capacitación y el desarrollo, para el establecimiento de planes de carrera y vida y así sucesivamente.

La evaluación psicológica se realiza por medio de una batería de pruebas psicológicas la cual evalúa tres aspectos importantes:

- **Inteligencia**, se refiere a la medición de la capacidad intelectual a través de los siguientes factores: Factor general de inteligencia y Factores específicos de inteligencia.
- **Habilidad**, se refiere a la medición de las aptitudes de acuerdo con las características del puesto y,
- **Rasgos de personalidad**, se refiere a la medición de los aspectos internos del sujeto y su relación con el ambiente, estos aspectos son: estabilidad emocional, motivación, juicio social, etc.

La batería psicológica deberá seleccionarse tomando en consideración los siguientes aspectos:

- Nivel de aplicación
- Características del perfil y del puesto.
- Tiempo de aplicación
- Costo

Las pruebas que integren una batería psicológica, deberán contar con los siguientes criterios: De estandarización, objetividad, confiabilidad y validez; así como contener normas de acuerdo a la población a aplicar.

Parte de la toma de decisión que se realice con respecto al candidato dependerá de la información que contenga la evaluación psicológica, es decir que la interpretación de las pruebas psicológicas deberá ser lo más objetiva posible como parte de la actitud ética del psicólogo.

Por lo tanto el psicólogo laboral deberá considerar dos aspectos importantes al integrar la evaluación psicológica: las capacidades humanas del trabajo y el puesto de trabajo.

Como puesto del trabajo se entiende como la unidad de trabajo dentro de la empresa, el puesto contiene las funciones y tareas que se requiere para cumplir con ciertos objetivos, dentro del proceso integral de objetivos y funciones del sistema total de la empresa. (Arias, 1990).

Así mismo, todo puesto tiene una misión o razón de ser que justifica su existencia. Y de esta misión se derivan las actividades y finalidades (objetivos) que debe cumplir cada persona que desempeña cada puesto. (Inespo A.C. 1994).

Por lo tanto el psicólogo laboral deberá contar con la descripción del puesto y/o el perfil de puesto, con el objeto de definir formalmente los contenidos del puesto, al igual que las capacidades humanas que requiere el puesto.

Para llevar a cabo las funciones y objetivos del puesto el individuo debe contar con ciertas capacidades humanas las cuales le permitirán llevara a cabo de manera eficiente su trabajo y así cumplir con su misión.

Estas capacidades son:

- **Las actitudes**, son predisposiciones del individuo que reflejan la forma de enfrentar situaciones a través de sus intereses, valores y creencias.
- **Los conocimientos**, se refieren al "saber", aprendido formalmente e informalmente en la experiencia laboral.

- **Las habilidades,** Formas de conducta para el desempeño de actividades específicas de acuerdo a normas o criterios del saber cómo hacer las cosas.

De acuerdo a lo que requiere el puesto y la información obtenida de las pruebas psicológicas, el psicólogo podrá conocer la adecuación y acoplamiento entre el puesto y la persona, es decir si el candidato posee las características adecuadas como son los conocimientos y habilidades requeridas; y si cuenta con la actitud conveniente, entonces se podrá cumplir las actividades y funciones del puesto y lograr los resultados esperados.

El siguiente cuadro muestra la relación Hombre-Puesto, lo que se busca en el proceso de selección. (López, 2000).

Características de la persona.	Su forma de ser en general: ¿Es la adecuada para el puesto? ¿Posee los atributos físicos, las características de personalidad que se requieren?
Conocimientos y Habilidades.	¿Tiene la experiencia suficiente? ¿Posee los conocimientos y habilidades que se requiere? ¿Puede aprender y desarrollar lo que le hace falta?
Actitudes	Su disposición y forma de reaccionar. ¿Es la que el puesto requiere? ¿Tiene el interés adecuado y suficiente?

Requerimientos de la empresa y características de las personas.

De la empresa	De las personas.
a) Del Puesto	a) Talento Humano
Tareas y responsabilidades	Conocimientos
Tipos de Problemas	Habilidad de trabajo
Soluciones y retos.	Motivación y actitudes
Ámbito de facultades y libertad de acción.	Valores y rasgos de personalidad
Cambios de tareas	Potencial de desarrollo
Tecnología.	Capacidades especiales como: Compromiso, creatividad, proactividad

<p>b) Del área</p> <p>Presiones de trabajo</p> <p>Coordinación</p> <p>Estilos de trabajo</p> <p>Tipo de trabajo.</p> <p>Tipo de personal</p> <p>Clima laboral.</p> <p>C) De la empresa</p> <p>Planeación estratégica</p> <p>Políticas de personal</p> <p>Cultura organizacional</p>	<p>al cambio</p> <p>Habilidad administrativas y sociales.</p>
--	---

Cabe hacer la aclaración de que en la realidad el comportamiento humano no se puede dividir tajantemente en conductas, conocimientos, actitudes y habilidades, sin embargo para los fines de relación entre el candidato y puesto, están implicados los tres aspectos, por lo que solo se trata de una clasificación conceptual y de predominio de una capacidad sobre las otras dependiendo de las tareas a realizar.

- **EVALUACIÓN TÉCNICA**

Todo puesto requiere de ciertos conocimientos técnicos para a completar el desempeño adecuado del puesto. Estos conocimientos son adquiridos por la formación académica que requiere el puesto, el psicólogo dentro de la etapa de evaluación deberá evaluar tales conocimientos mediante instrumentos diseñados especialmente ó a través de un especialista (Jefe inmediato o un ocupante a un puesto igual a la vacante). El diseño de instrumento debe contar con las características antes mencionadas de un instrumento de medición ó en su defecto el especialista debe ser lo más objetivo al explorar los conocimientos técnicos del candidato, lo cual deberá ser ayudado y asesorado por el psicólogo.

Algunas empresas hoy en día agregan a su proceso de selección el estudio socioeconómico y el medico, como parte final del proceso.

1.3 LA TRASCENDENCIA DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL.

Hoy en día, las empresas poseen un elemento en común: "las personas", las cuales llevan a cabo avances, logros así como los errores en las empresas. Muchos autores consideran que las personas constituyen el recurso más preciado de la empresa, ya que de ellos su verdadera importancia radica en sus habilidades, conocimientos y actitudes para responder favorablemente, así como eficientemente a los objetivos de la empresa.

La Selección de Personal actualmente juega un papel importante en el alcance de objetivos de la empresa, ya que permite filtrar, seleccionar así como colocar a las personas adecuadas en el puesto necesario, de igual forma hoy el proceso de selección no solo se limita a la colocación de personas en puestos vacantes, sino que también participa en otras áreas de Recursos Humanos como es la capacitación de personal donde se estructura las parrillas de reemplazo, así como se establece el desarrollo de habilidades, actitudes o conocimientos; permitiendo generar a su vez programas de retención de personal en el cual el crecimiento y desarrollo permitirá promociones y nuevas oportunidades y retos dentro de la empresa, así como evitar que las personas se vuelvan obsoletas, por lo que impulsa a la innovación y desarrollo profesional y laboral de las personas, disminuyendo a su vez índices de rotación de personal e incrementando índices de satisfacción, productividad, calidad de vida, entre otros factores.

Lo que toda empresa busca de una buena selección de personal, así como su beneficio es:

Contar con los recursos humanos idóneos para el desarrollo y cumplimiento de objetivos, así como la aceptación de la filosofía, la misión, la visión, los valores de la empresa y las políticas de la misma, esto permitirá a las personas tener un compromiso con la empresa, así como obtener beneficios y crecimientos mutuos.

Por lo tanto, el costo de la selección de personal por lo general siempre se espera que sea bajo y el beneficio alto, tanto para la empresa como para las personas, de lo contrario representara una perdida económica y laboral no tan solo para la empresa y las personas, sino también repercutirá socialmente.

A lo largo de los años, se han producido cambios que han llevado a una evolución de los procesos de selección.

Antes, nos encontrábamos con puestos bien definidos y conocimientos específicos, lo que generaba una estabilidad laboral, por lo tanto los criterios de selección se enfocaban a evaluación de conocimientos del sector, del producto y servicios.

Ahora, los puestos de trabajo son multidisciplinarios y con roles cambiantes. Por lo tanto existe un énfasis de competencia ligadas a la cultura y estrategias de la empresa. Por lo tanto los criterios de selección se han modificado y evolucionado de acuerdo a la nueva tendencia, puesto que no tan solo se busca los criterios anteriores, sino también se busca que las capacidades, habilidades y actitudes de las personas se adapten a las nuevas necesidades organizacionales, de igual forma se busca flexibilidad por parte de las personas, iniciativa, conocimientos y capacidades intelectuales que den y estén orientados a resultados, así como actitud de servicio a cliente entre otros criterios.

Es entonces, que las organizaciones buscan mantenerse un paso adelante de la competencia, por lo que el capital, la tecnología no son los únicos

determinantes para lograr los objetivos organizacionales, ahora se busca que los empleados trabajen aplicando calidad en todos sus procesos de trabajo, así como buscar la mejora continua en sus actividades. Por lo tanto lo que mantendrá la ventaja de la empresa ante el mercado es el calibre de la gente que está en la empresa.

1.4 SELECCIÓN POR COMPETENCIAS.

Actualmente las empresas no tan solo buscan integrar personal calificado que cumpla con ciertos requisitos para desempeñar un puesto, también buscan priorizar las competencias de sus candidatos con miras al futuro, por lo que realizar una exitosa selección no es la única finalidad sino también generar políticas de retención.

El modelo de competencias es una herramienta particularmente útil en la mejora de los proceso de reclutamiento y selección, ya que tiene la dificultad de describir el desempeño superior y de predecir cómo una persona realizará su tarea en un puesto definido.

El desempeño superior en un puesto o rol requiere de la posesión de ciertas competencias (combinación de habilidades técnicas, conocimientos y atributos personales).

Por lo que el personal encargado de la selección deberá:

1) Definir un criterio clave para la selección.

Mediante las tareas del puesto ó función, e identificar que competencias brindan una mayor posibilidad de éxito durante el desempeño en el puesto/función elegido.

2) Diseñar la entrevista de selección.

Se prepara una serie de preguntas abiertas cuyo resultado sean ejemplos de conductas pasadas. Estas conductas van a indicar si el candidato posee las competencias válidas como criterio de selección.

3) Evaluación de los candidatos.

Se analiza los datos del comportamiento de cada uno para determinar sus fortalezas y calificaciones en términos de competencias organizacionales (predictivas de un desempeño superior)

Las herramientas que se consideran críticas en la selección por competencias son:

1. La guía de entrevista de selección, ya que explica cómo establecer un criterio de selección único, diseñar, conducir una entrevista y analizar los datos

obtenidos, realizando una evaluación comparativa entre candidatos. Esta guía deberá incluir una sección que especifique para cada competencia qué tipo de pregunta se debe formular y que respuestas deberán obtenerse para poder determinar si el candidato posee o no las competencias necesarias.

2. La entrevista de comportamientos críticos (CBI), permite al especialista en selección la adquisición de habilidades para la búsqueda de destalles en las conductas pasadas de los candidatos al puesto. Estas conductas pueden ser analizadas para determinar la posesión o no de aquellas competencias identificadas como criterio de selección.

De igual forma la entrevista de comportamientos críticos permite cubrir las posiciones vacantes con candidatos internos para cubrir otras funciones, departamentos o unidades de negocios.

Esto es posible gracias a la detección de las competencias críticas, ya que las mismas predicen un desempeño exitoso y son pertinentes a la mayoría de puestos.

Un modelo de competencias brinda valor agregado al proceso de selección ya que compara y alinea el criterio de selección con la estrategia del negocio, asegurando que este criterio esté enfocado en el negocio, sea objetivo y de un alto nivel.

Por lo tanto un proceso de selección debe ser el filtro que ingrese personal calificado y cubra las expectativas de la empresa, no tan solo en conocimientos y experiencia, sino también en cuanto a características de personalidad ya que estos son los que le darán el potencial necesario al candidato o empleado para crecer y desarrollarse dentro de la empresa, pero es responsabilidad del psicólogo laboral, filtrar, detectar y encontrar aquellos candidatos que cubran los requisitos que requiere el puesto y por lo tanto la empresa.

Es importante establecer procesos de selección donde se incluyan pruebas psicológicas que estén normalizadas a la población de la empresa, esto permitirá detectar con mayor exactitud aquellos individuos con potencial, así mismo hay que tomar en cuenta que el proceso por si solo no detecta a los candidatos o empleados con cierto potencial también es importante utilizar técnicas de selección que permiten la objetividad de los puestos y definen con mayor exactitud los requerimientos de los mismos, esto permitirá que los psicólogos laborales busquen pruebas más específicas para la detección de ciertas características de personalidad, siendo un ejemplo los procesos de selección por competencias laborales.

2.1. MEDICIÓN

La medición es el procedimiento mediante el cual asignamos números (calificaciones, medidas, etc.) a las propiedades, atributos, o características de los objetos (o de unidades experimentales) estableciendo las reglas específicas sobre las que se fundamentan tales asignaciones. (Morales, 1991).

Analizando la definición anterior, la medición tiene que ver con números (escalas), con objetos (para el estudio de la psicología son las personas), las reglas, (son la asignación de números, así como la estandarización de la medida), las propiedades o atributos, (alguna característica particular de la persona, por ejemplo la inteligencia, la estatura, la conducta social etc.).

Por lo tanto, no se miden los objetos sino los atributos y los atributos permiten generar correspondencia entre otros objetos en una dimensión particular, así como considerar la naturaleza de un atributo y su medición.

La asignación de números representa cantidades en escalas, es decir que tanto un atributo cuantificablemente está presente en el objeto.

Las reglas, distingue entre la medición como proceso y las normas para validar las medidas.

El proceso de medición comprende los niveles de medición (escalas). Las normas para validar, 1) corresponden a un modelo matemático, 2) miden un atributo individual, 3) son repetibles en el tiempo si son necesarios, 4) son validos en diversos sentidos, 5) producen relaciones interesantes con otras medidas científicas. (Nunnally, 1995).

Los niveles de medición llamados más propiamente escalas de medición se clasifican de acuerdo a su nivel jerárquico y las suposiciones matemáticas y lógicas que se hagan en el proceso de medición.

Escalas Nominales, consiste simplemente en asignar a las personas a categorías cualitativamente distintas. (Brown, 1980)

Las escalas nominales sirven para clasificar o asignan nombres a las categorías. Por ejemplo: sexo, estado civil, carrera, nacionalidad, etc., se pueden utilizar cifras con el fin de identificar o denotar pertenencia a cierta clase o existe equivalencia, por lo que la designación numérica no implica que sea sometida a cualquier análisis estadístico.

Escalas ordinales, además de clasificar, las categorías llevan un orden, pero no se presentan las distancias o diferencias que existen entre las categorías.

Por ejemplo, calificaciones, estatura, antigüedad en una empresa, tamaño de la empresa, etc.

Así mismo las escalas ordinales se presentan en pruebas de capacidad, de verdadero-falso o de opción múltiple. Por lo común un acierto es designado 1 y una falla es designada 0, también las escalas tipo Likert son un ejemplo de medición ordinal y son muy utilizados en las pruebas de personalidad, ya que los individuos describen la intensidad de su sentimiento hacia el reactivo. (Nunnally, 1995).

Escalas de Intervalos, además de clasificar y ordenar, implican magnitud y unidades de tamaños iguales, es decir, que en este nivel se manejan las distancias exactas que existen entre las categorías, por lo cual se necesita una unidad de medición para ser utilizada una y otra vez, obteniendo siempre los mismos resultados y en el cual se presenta el valor de un cero relativo. (Brown, 1980).

Por ejemplo, satisfacción laboral, grupos de edad, liderazgo, nivel de desarrollo, clima laboral, etc., otro ejemplo en el desarrollo de instrumentos de medición.

La escala tipo Likert o las de opción múltiple sigue siendo también un ejemplo para este tipo de escala, ya que los datos de los reactivos individuales son claramente ordinales, sin embargo el puntaje total por lo general es tratado como intervalo, como cuando se calcula el puntaje medio aritmético, lo cual supone la igualdad entre intervalos.

La escala de intervalos es la más usada para el desarrollo de pruebas psicológicas, ya que permiten obtener una mejor representación de la realidad, es decir que la escala genera una mejor correspondencia entre lo que busca medir y la conducta a medir.

Escala de razón, es una escala de intervalo con un cero racional (verdadero) en lugar de un cero arbitrio. Un cero racional significa ausencia del atributo, por ejemplo cómo se podría definir "inteligencia cero". Con frecuencia es razonable referir los puntajes a la medida, pero la medida claramente denota ausencia del atributo, y por tanto no es un cero racional en este sentido, es decir, que las razones de los valores individuales en una escala de intervalo no son significativas. (Nunnally, 1995).

Esta escala aplica a todo lo anterior, sin embargo su aplicación en el área social es muy escasa.

Ejemplo: temperatura, tiempo, peso, etc.

Por lo tanto la medición tiene sus ventajas. (Nunnally, 1995)

1. Permite describir las normas (los puntajes obtenidos) para poblaciones específicas, así como la estandarización de los resultados numéricos.

2. La medición es objetiva, lo que deja a un lado las valoraciones subjetivas o los juicios personales.

3. Es cuantitativa, lo que permite reportar índices numéricos, por ejemplo asignar a un individuo la categoría o nivel de IQ., así como, permite el uso del análisis matemático que son esenciales para la elaboración de teorías y el análisis de experimentos.

4. Genera comunicación, ya que diversos estudios se basan en las medidas estandarizadas que se generaron en el pasado y en hallazgos que deben ser comprobados con los resultados de otros científicos que estén trabajando en el mismo problema, así mismo genera economía en tiempo e inversión.

5. Generaliza acontecimientos particulares, es decir que busca a través de la ciencia encontrar el orden subyacente de los acontecimientos particulares por medio de la formulación y evaluación de hipótesis de naturaleza más general. Es decir, que a través de un método científico la medición permite hacer afirmaciones absolutas para probar sus hipótesis y darlas por verdaderas.

Por lo tanto, la medición permite la vinculación entre conceptos abstractos e indicadores empíricos, el cual se realiza mediante un plan explícito y organizado, para clasificar y cuantificar los datos disponibles y recolectados a través de un instrumento de medición u otra técnica de medición.

Es entonces que, la medición en psicología, es asignar números a la conducta de un individuo dentro de un grupo de personas, dicha asignación se genera a partir de ciertos procedimientos de acuerdo a reglas específicas.

Los valores numéricos que se asignan a una conducta se expresan en una escala definida, lo que permite situar a cada individuo en una dimensión que mida dicha conducta dentro de ese grupo de personas.

En el individuo lo que se miden son los atributos, es decir la cantidad de atributos que lo hacen característico como individuo, sin embargo esa medición de atributos esta conformada de acciones, juicios, palabras, intereses, valores, cultura, hábitos, costumbres etc., las cuales hacen difícil la investigación científica, ya que el interés científico se centra en los hechos, es decir, en todo aquello que pueda ser tangible, observable y medible.

Los psicólogos interesados en la medición de la conducta se han centrado en eventos que sean evidentes de acuerdo a las reglas establecidas por la ciencia, como por ejemplo, la expresión conductual externa observable o la motora-verbal del individuo que indica las experiencias personales, así mismo la psicología como ciencia ha definido a través de las diferentes teorías de

personalidad conceptos que nos permiten describir algunos aspectos del universo conductual.

Las teorías de personalidad permiten explicar la conducta y fungir como modelos, ya que están relacionados de manera sistemática a fenómenos observables muchos de los procesos propios de la personalidad ya han sido evaluados, otros aun no se logran plenamente. Estos modelos tienen como propósito fundamental realizar la deducción lógica de las relaciones específicas y generales que no han sido empíricamente demostrables.

Un modelo que ha sido fundamental en la medición de la personalidad, son las teorías que centran su explicación en los rasgos y tipologías.

El termino "rasgo" describe un grupo de conductas que tienden a producirse juntas, por lo que se trata más de una abstracción que una realidad tangible.

Brown, (1982) define los rasgos para efecto de medición como "un conjunto de conductas interrelacionadas o intercorrelacionadas.

Cerda (1965) define el rasgo como cualquier aspecto de la personalidad que tenga propiedad de ser suficientemente característico y distintivo.

Para la medición de la personalidad, los rasgos han resultado más útiles como construcciones descriptivas, por lo que los rasgos deben ser determinados, específicos y estables en tiempo y en diferentes situaciones, de no ser así, la predicción de la conducta de un individuo será inexacta y de poca utilidad.

Por lo tanto los rasgos se determinan a través de un procedimiento típico para ser objetivos y medibles, para lo cual se solicita a un grupo de personas respondan a una serie de reactivos (conceptos), los cuales son analizados estadísticamente para ver cuales son los reactivos que se agrupan, identificando de esta manera los rasgos cognoscitivos, de personalidad, de habilidades, de intereses, de actitudes, etc. (Brown, 1980).

Una forma de medición de los rasgos psicológicos son las pruebas psicológicas ó instrumentos de medición psicológica.

Los tipos son patrones de la personalidad que se caracterizan por su tendencia a economizar el número de posibilidades de clasificación, quedando en ocasiones reducidas a dos, por ejemplo: introvertido-extrovertido, ya que este enfoque engloba o integra el estudio de la personalidad.

Este enfoque ha terminado siendo insuficiente de su sistema, la principal critica que se ha dado a este método es la limitación del numero de categorías ya que solo pueden clasificarse en tipo puros, sin embargo algunos psicólogos utilizan este enfoque para la construcción de pruebas psicológicas. (Cerda, 1965).

Aun que su medición también es posible a través del análisis factorial, a diferencia de los rasgos estos son más limitados en la cuantificación de tipos.

2.2. PRUEBAS PSICOLÓGICAS

La función de las pruebas psicológicas o instrumentos de medición psicológica ha sido medir las diferencias entre individuos o entre reacciones de la misma persona en circunstancias distintas.

Algunos autores definen las pruebas psicológicas como:

Una medida objetiva y estandarizada de una muestra de conducta. (Anastasi, 1998).

Para Lee J. Crombach una prueba psicológica es una técnica sistemática que compara la conducta de dos o más personas. Citado por (Morales, 1991).

Brown (1980), define prueba como un procedimiento sistemático para medir una muestra de conductas.

Morales (1991), desarrolla una definición general que podría enunciarse de la siguiente manera: un instrumento de medición psicológica es aquella técnica metodológica producida artificialmente, que obedece a reglas explícitas, con el fin de extraer el segmento de comportamiento a estudiar y que permita la comparación estadística conductora a la clasificación cualitativa, tipológica o cuantitativa de la característica o características que se están evaluando.

Las pruebas psicológicas permiten:

1) hacer observaciones de la conducta del individuo a partir de una muestra pequeña pero cuidadosamente elegida de un grupo de personas.

2) diagnostica y predice una conducta, dependiendo de que tanto funcione como indicador de un área de conducta relativamente amplia y significativa.

3) mide la capacidad en el sentido de que una muestra de la conducta actual puede utilizarse como indicador de otra conducta futura.

Por lo tanto, una prueba psicológica cumplirá su propósito de medición si demuestra la correspondencia entre el concepto abstracto a medir y la conducta manifiesta del individuo (indicador empírico) que busca medir a través del concepto abstracto.

Las pruebas psicológica son todos aquellos procedimientos u operaciones sistemáticos, que permiten llegar a obtener objetivamente y con mayor certeza posible información acerca de la expresión de los fenómenos conductuales.

Para considerar las pruebas psicológicas como instrumentos de medición deben poseer los criterios de Estandarización, Objetividad, Confiabilidad, Validez y Normalización.

2.2.1 Objetividad.

Como se menciona en la estandarización, la aplicación y la calificación de los resultados deben ser objetivos en la medida en que sean independientes del juicio subjetivo de examinador. Por lo tanto la objetividad denotara el grado en que los errores personales han sido controlados.

Otra condición que permite señalar a las pruebas psicológicas como objetivas es la determinación del grado de dificultad de un reactivo o de toda la prueba ya que estos están basados en procedimientos objetivos empíricos.

2.2.2 Confiabilidad.

Un instrumento de medición es confiable cuando al aplicarlo al mismo individuo o grupo de individuos en circunstancias similares obtenemos así mismo resultados análogos. (Cerdá, 1984).

La confiabilidad también se ha dirigido a varios aspectos de la consistencia de las calificaciones ya que estas indican las diferencias individuales en los resultados, es decir la medición de la confiabilidad de una prueba permite estimar qué proporción de la varianza total de las puntuaciones se debe a la varianza de error. La varianza de error es cualquier condición que sea irrelevante para el propósito de la prueba.

Para obtener la confiabilidad de una prueba se obtiene un **coeficiente de correlación**, que indica el grado de correspondencia o relación entre dos conjuntos de puntuaciones. (Anastasi, 1998).

Es decir, si aplicamos a un grupo de personas dos pruebas similares y estos obtienen calificaciones similares en ambas pruebas quiere decir que existe correlación positiva entre los resultados obtenidos de ambas pruebas, o si los resultados son distintos la correlación sería negativa, por lo tanto hay correlación entre los resultados de ambas pruebas.

Los valores que se obtiene en la correlación pueden ser -1 hasta $+1$, si el valor obtenido de la correlación es positivo se dice que se ha encontrado correlación positiva, y cuando el valor es negativo la correlación se denomina negativa. En la medida en que el valor del coeficiente se acerca a $+1$ se considera que es significativa. Una correlación cero indica la ausencia absoluta de relación.

La confiabilidad de una prueba de personalidad es mayor si el rasgo psicológico que se está midiendo es más estable, por ello las pruebas de inteligencia y aptitudes son en general más confiables que las de personalidad. (Cerdá, 1984).

Para calcular el coeficiente de correlación se utiliza habitualmente el coeficiente de correlación producto-momento de Pearson, que permite tomar en consideración la posición de la persona en el grupo, así como la cantidad de su desviación por encima o por debajo de la medida del grupo.

Otro uso del coeficiente de correlación es la medición de la confiabilidad de una prueba o la relación existente entre dos series de datos obtenidos denominado **coeficiente de confiabilidad**.

Los métodos más adecuados para obtener la confiabilidad de una prueba son:

- **Método Test-retest.**

Consiste en aplicar el mismo instrumento al mismo grupo de personas por segunda ocasión para encontrar la confiabilidad de las puntuaciones en una prueba.

Una vez obtenidos los resultados de ambas aplicaciones se calcula el coeficiente de confiabilidad, el cual recibe el nombre de coeficiente de estabilidad temporal, e indica el grado en que se pueden afectar las puntuaciones de una prueba por las fluctuaciones que se puedan producir en el intervalo de tiempo de una aplicación a otra.

Este tipo de confiabilidad podría ser afectado por variables como el aprendizaje experimentado en los individuos entre una aplicación y otra por lo que genere modificación en las respuestas del retest.

La confiabilidad del retest también muestra el grado en el que los resultados de una prueba pueden generalizarse en otras ocasiones, entre mayor sea la confiabilidad, menos susceptibles serán los cambios fortuitos en la condición cotidiana de los examinados o en el entorno en el que se aplique la prueba. (Anastasi, 1998).

- **Método de series paralelas o alternas.**

Consiste en evaluar a las mismas personas con dos pruebas equivalentes. Para ello se utilizan pruebas de naturaleza y dificultad análogas pero de apariencia distinta, es decir que, deben tener el mismo número de reactivos, deben medir lo mismo, las instrucciones deben ser iguales, los tiempos de administración, así como otros aspectos de las pruebas tienen que ser equiparables.

La correlación entre las puntuaciones de ambas pruebas, representa el coeficiente de confiabilidad de la prueba, al que se denomina también coeficiente de equivalencia, las diferencias obtenidas estarán producidas en su mayor parte por los fallos que existan entre la semejanza o equivalencia de los reactivos. Si las pruebas se aplican con un intervalo de tiempo el coeficiente será también de estabilidad temporal. (Cerdá, 1984).

□ Método de división por mitades.

A partir de una única aplicación de prueba es posible obtener una medida de confiabilidad mediante diversos procedimientos, ya que al dividirla en mitades equivalentes se obtiene dos puntuaciones de una persona. La confiabilidad de división por mitades proporciona una medida de la consistencia del contenido muestreado, a este tipo de coeficiente de confiabilidad se conoce como coeficiente de consistencia interna.

Un procedimiento adecuado para casi todos los propósitos es separar las puntuaciones de los reactivos nones y pares. Si los reactivos están dispuestos en un orden aproximado de dificultad, la división producirá calificaciones casi equivalentes de ambas mitades. (Anastasi, 1998).

□ Método de Kuder-Richardson.

Al igual que el método por división por mitades, también se requiere de una sola aplicación y una única forma de prueba, la técnica se basa en el examen de desempeño en cada reactivo, ya que este método evalúa la consistencia interna de la prueba. Esta consistencia entre reactivos está influida por dos fuentes de varianza de error, el muestreo de contenido (como en la confiabilidad de formas alternas y de división por mitades) y la heterogeneidad del área de conducta muestreada.

2.2.3 Validez.

La validez es la característica más importante de una prueba psicológica, ya que permiten decir el grado con el que verdaderamente mide lo que pretende medir la prueba y nos indica qué se puede inferir a partir de sus resultados. (Anastasi, 1998).

La validez consiste en comprobar empíricamente la medición del atributo o rasgo para lo cual fue construida. En sentido estricto, se valida el uso para el que se destina un instrumento de medición, más que el instrumento en si, es decir que se compara el contenido del instrumento con un determinado criterio que se pretende medir.

Para la medición psicológica el "criterio" que se pretende medir es algún tipo de conducta, por lo tanto dicha conducta es el que constituirá el criterio con el que se correlacionarán los resultados de la prueba.

Para Anastasi (1998), el determinar la validez es necesario contar con criterios específicos y fuentes objetivas de información que definan el rasgo que medirá la prueba, es decir contar con una orientación teórica y una estrecha vinculación entre la teoría y la verificación psicológica mediante la comprobación empírica y experimental de las hipótesis.

La validez regularmente se estima mediante un coeficiente de correlación denominado **coeficiente de validez**, el cual determinara el grado de probabilidades con el que podremos predecir el tipo de conducta propio del criterio, partiendo exclusivamente del resultado de la prueba. (Cerde, 1984).

Existen diversos procedimientos para calcular la validez de una prueba y se clasifican en cuatro categorías principales:

1) Validez de contenido.

Este tipo de validación parte de una selección cuidadosa de los reactivos de la prueba (muestreo de contenido).

Para Cerda (1984), la validez de contenido parte de la base que la prueba es una muestra normalizada de algún tipo de conducta, en consecuencia es preciso determinar hasta que punto el conjunto de reactivos (contenidos) en la prueba constituyen una muestra representativa del aspecto de la conducta que vamos a medir.

El procedimiento para determinar la validez de contenido consiste en un análisis sistemático de los reactivos (contenidos) de la prueba para determinar si la muestra es representativa de la conducta que debe medirse, así mismo el análisis debe de garantizar que los reactivos cubran todos los aspectos de la conducta que se pretende medir.

Para el análisis de los reactivos es conveniente utilizar las respuestas dadas en la aplicación de un pre-test, ya que permitirá determinar el grado de dificultad, el tipo de errores más frecuentes, si influyen o no los límites de tiempo, etc., así como modificar, eliminar, substituir o reordenar reactivos, hasta que la aplicación o aplicaciones sucesivas subsecuentes al análisis corroboren la validez de contenido es satisfactoria.

La validez de contenido será satisfactoria hasta que los resultados tengan mayor dispersión y su distribución se aproxime a una curva de distribución normal. (Cerde, 1984).

La aplicación de la validez de contenido para las pruebas de inteligencia, aptitudes mentales y personalidad, aun que es necesaria es insuficiente, puesto que los reactivos que componen la prueba tiene menos semejanza intrínseca con

las conductas reales, por lo que la validez debe de confirmarse con alguno de los siguientes procedimientos.

2) Validez predictiva.

La validez predictiva, esta en relación con el uso de un instrumento para estimar alguna conducta criterio que es externa al mismo instrumento de medición. (Nunnally, 1995).

Para Anastasi (1998), el termino predicción se utiliza para referirse a la suposición que puede hacer la prueba sobre cualquier criterio, el criterio es una medida directa e independiente de lo que mide la prueba y es tomada con un intervalo de tiempo.

Por lo tanto, la validez predictiva de una prueba se podrá estimara siempre y cuando se defina con exactitud la finalidad de la prueba y el criterio.

Por ejemplo, la finalidad de una prueba es la medición de liderazgo en un grupo de ejecutivos, el criterio se obtendrá sobre la actuación subsiguiente de los ejecutivos que ejercerán un liderazgo.

Para estimar la validez predictiva de una prueba que mida liderazgo, se calcula la correlación existente de las puntuaciones de la prueba y las puntuaciones subsiguientes del criterio.

Por lo que, la validez predictiva permite obtener también las relaciones funcionales entre eventos que ocurren antes, durante y después de que es aplicada la prueba y correlacionada con el criterio.

Sin embargo, la validez predictiva de una prueba, disminuye conforme transcurre el tiempo entre las mediciones de la prueba y del criterio, por lo que se emplea la validación concurrente como sustituto para los propósitos de la prueba.

3) **Validez concurrente** se emplea cuando ya se tiene datos de los individuos, por lo que el criterio se toma al mismo tiempo en vez de tomarlo con un intervalo, retomando el ejemplo anterior se comparan los resultados de los ejecutivos obtenidos en la prueba de liderazgo y los resultados obtenidos con su desempeño actual en cuanto a liderazgo. (Cerde, 1984).

Este tipo de validación es más adecuada para diagnosticar o describir una conducta actual en el momento en que se explora más que para predecir resultados futuros.

Los criterios que se utilizan para realizar validaciones concurrentes son:

1) Los grupos contrastados, el cual compara dos grupos de sujetos, por ejemplo el premier grupo es un grupo de personas sociables, el segundo es

contrario a la conducta del primer grupo, se construye un criterio de clasificación para la exploración de la conducta por lo que se escogerá a aquellos sujetos que están situados en las zonas extremas de la distribución con lo que se construye los grupos contraste. Será a estos sujetos a los que se administre la prueba y se correlacionen los datos, si se encuentra diferencias significativas entre ambos grupos se dice que la prueba tiene validez concurrente.

2) Distribución de calificaciones, aquí el rasgo o tipo de conducta sobre el que se desea tener un criterio se calificara con un sistema gradual de puntuación. Los criterios se pueden construir cuantificando observaciones de la conducta, rendimientos laborables, etc. , o bien utilizando los resultados de otras pruebas. De igual forma se correlaciona los resultados de la prueba y las calificaciones del criterio.

4) Validez de Constructo.

Un "constructo" es una variable abstracta y latente de conductas generales y es expresada en hipótesis o en una teoría. (Nunnally, 1955)

Para la psicología, la validación de un constructo se ha centrado en la función que tienen sus teorías para la elaboración de pruebas y en la necesidad de formular hipótesis que puedan ser comprobadas o refutadas en el proceso de validación.

Por lo tanto, un constructo para la psicología refleja una hipótesis de una variedad de conductas que se correlacionan entre sí, en estudios de diferencias individuales y/o serán afectadas de manera semejante por manipulaciones experimentales.(Nunnally, 1955)

Para Anastasi (1998) la validez de constructo de un instrumento es el grado en el que puede afirmarse que se mide un rasgo teórico.

Por ejemplo, un constructo es la personalidad, una prueba psicológica que tenga validez de constructo podrá afirmar la personalidad de los individuos a través de los rasgos, atributos o cualidades que se supone que debe poseer los individuos.

Cerda, (1984), comenta cuatro pasos en el proceso de validación de constructo, que son muy parecidos a los que utiliza el método científico:

1) **La observación** de cierto aspecto (os) de la conducta humana que se manifiestan y pueden ser comprendidas a través de una hipótesis o suposición preliminar.

2) **Recopilación** de pruebas suficientes de la hipótesis para su generalización y formulación de teoría, así como la explicación o la descripción de aquel o aquellos aspectos de la conducta a medir.

3) **Construcción del instrumento** que permita poner a prueba la hipótesis de trabajo o teoría.

4) **Aceptación o rechazo de la hipótesis.** Si se encuentra algún tipo de correlación entre los resultados obtenidos del instrumento de medición y las manifestaciones de la conducta que hace referencia la hipótesis, el instrumento de medición se considerara valido y se aceptara la hipótesis, por lo que el instrumento servirá para diagnosticar o predecir la conducta subyacente a la elaboración de la teoría.

Brown (1980) y Anastasi (1998), mencionan otros métodos para obtener la validez de constructo:

- **Método intrapruebas** o consistencia interna: El cual consiste en estudiar la estructura interna de la prueba psicológica, su contenido, formas de respuesta y las relaciones entre las subpruebas o los reactivos. Considera la determinación del universo medido por el constructo y otras variables.

La característica esencial de este método es que el criterio no es otro que la calificación total del propio instrumento.

Este método en ocasiones es utilizado adaptándolo con el método de grupos contratados, donde se selecciona grupos extremos sobre la base de la calificación total de la prueba. Cada reactivo se compara con la ejecución del grupo de criterio superior con el desempeño del grupo inferior. Los reactivos que no muestren una proporción significativa mayor de aciertos entre el grupo superior e inferior se consideran inválidos, por lo que son eliminados.

Una prueba cuyos criterios fueron seleccionados bajo este criterio se considera que tiene consistencia interna.

- **Método interpruebas ó correlación con otras pruebas:** Toma en consideración las relaciones recíprocas entre varias pruebas de manera simultánea, indicando cuales son los aspectos que tienen éstas en común, y/o si miden o no el mismo constructo.

Por ejemplo, en ocasiones se citan las correlaciones entre una nueva prueba y otros instrumentos similares, donde la nueva prueba mide aproximadamente la misma área general de conducta que las otras pruebas, por lo tanto las correlaciones deben ser moderadamente altas, si la nueva prueba se correlaciona muy bien con cualquier otra de las pruebas ya disponibles entonces la nueva prueba es innecesaria, ya que las correlaciones elevadas pondrían a la prueba bajo sospecha, así como las correlaciones bajas no garantizan la validez de la prueba.

Asimismo, este tipo de correlación permite demostrar que la nueva prueba está relativamente libre de influencias de factores irrelevantes.

Anastasi (1998), Nunnally (1995) y Cerda (1984), exponen la **Validez Factorial** como otro método de validación de constructos.

Para Cerda (1984) el análisis factorial consiste en un conjunto de técnicas estadísticas, mediante las cuales se puede analizar las interrelaciones de cualquier clase de series de datos conductuales susceptibles de expresarse cuantitativamente.

El proceso del análisis factorial, reduce el número de variables o categorías en cuyos términos puede describirse el desempeño de cada individuo a un número relativamente pequeño de factores o rasgos comunes, por lo que permite simplificar la descripción de la conducta reduciendo el número de categorías a unos cuantos factores o rasgos comunes.

Una vez identificado los factores, se puede utilizar para describir la composición factorial de otras pruebas.

La validez factorial de una prueba ó composición factorial queda definida por su grado de saturación en un factor. Esta saturación factorial es equivalente a su correlación con un factor previamente determinado. Es decir, que factor se toma como un atributo que es medido en mayor o menor grado por instrumentos particulares de acuerdo con su correlación con el factor. (Nunnally, 1995).

El análisis factorial es particularmente relevante para los procedimientos de validación de constructos psicológicos, ya que proporciona herramientas necesarias para definir las estructuras internas y las estructuras cruzadas en series de variables en la validez de constructo. Las estructuras internas como ya se reviso con anterioridad se determinan a través de métodos estadísticos de una serie de variables que se dicen miden un constructo y la estructura cruzada se determina a partir de dos series correspondientes a dos supuestos constructos con una estructura interna.

Campell y Fiske (1959) citados por Nunnally (1995) consideraron la confiabilidad y la validez como puntos a lo largo de un continuo, ya que cada tipo de validez implica grados de acuerdo entre medidas.

Para ellos, demostrar la validez de constructo no bastaba con que una prueba tenga una correlación elevada con otras variables con las que en teoría debe hacerlo, sino también que no tiene una correlación significativa con variables de las que se supone debe diferir. Por lo que propusieron un diseño experimental sistemático para la aproximación dual de validación **convergente** y **divergente** a la que llamaron matriz de **multimétodo-multirasgo**.

La validación típica como convergente, demuestra que dos métodos independientes pueden inferir un atributo y conducen a fines similares. Esto con frecuencia implica correlacionar una medida nueva con una medida ya existente.

La validez divergente justifica las medidas nuevas de atributos, ya que una medida debe medir algo distinto de los métodos existentes, por lo tanto la medida diferente no debe correlacionarse en un grado extremadamente alto.

Por lo tanto la matriz de multimétodo-multirasgo requiere de la evaluación de dos o más rasgos mediante dos o más métodos.

Nunnally (1995), menciona cuatro tipos de correlación para la matriz multimétodo-multirasgo:

1) Coeficiente de confiabilidad, que describe el grado en que una medida es consistente internamente en el sentido de que todos sus componentes miden lo mismo.

2) Correlación heterorasgo–monométodo, denota la correlación entre dos medidas que comparten un método común pero evalúan atributos diferentes.

3) Correlación monorasgo–heterométodo, denota una correlación entre dos medidas del mismo rasgo que utilizan métodos diferentes.

4) Correlaciones heterorasgos–heterométodo, es una correlación entre atributos diferentes que usan métodos diferentes.

Es importante señalar que la validez de constructo requiere que las correlaciones de rasgo sean elevadas para reflejar una validez convergente y que las correlaciones de método sean relativamente bajas para reflejar la validez discriminante.

2.2.4. Estandarización.

Al igual que otros procedimientos científicos deben de controlarse los errores, o sea la minimización de la influencia de variables irrelevantes para la medición.

La estandarización supone la uniformidad de los procedimientos en la aplicación y calificación de la prueba, así como el establecimiento de normas. (Anastasi, 1998).

Para que los resultados que se obtienen de distintas personas sean comparables; las condiciones de aplicación de la prueba deben ser siempre las mismas, es decir, se debe de controlar todas aquellas variables que afecten a la aplicación. Por lo tanto quien elabora un instrumento de medición debe de

establecer el tipo de instrucciones para la aplicación, los materiales a emplearse, los límites de tiempo, demostraciones previas o ejemplos y/o cualquier otra variable que afecte la situación y genere errores de aplicación.

Así misma, la calificación de una persona debe ser objetiva entre dos o más calificadores, así como la técnica que se utilice para controlar los errores de calificación.

Los requerimientos de la calificación objetiva Brown (1980), las reduce a tres etapas:

1º. Es el registro inmediato y carente de ambigüedades de las respuestas en una hoja de respuestas.

2º. La prueba debe contar con una lista de respuestas estándar o claves de calificación; o plantillas que permitan cuantificar las respuestas.

3º. Clasificar objetivamente las respuestas dadas por el individuo de acuerdo a las respuestas estándar.

Otro error que debe ser controlado es el de la interpretación ya que la calificación de una persona en una prueba sólo tiene significado si se compara con las de otras personas en el grupo. Este error puede deberse a dos situaciones primero, el grupo contra el que ha sido comparado el sujeto en cuestión y segundo, a la forma en que se ha expresado la comparación entre el sujeto y el grupo. (Morales, 1991).

Por esta razón los procesos de adaptación y estandarización deben de culminar también con el establecimiento de tablas de normas o grados de calificación específicos.

Las normas o grados de calificación específicos permiten comparar al individuo con su grupo correspondiente o compararlo con un grupo al cual aspira formar parte.

2.2.5 Normalización.

Los resultados que arroja una prueba psicológica se expresan mediante puntuaciones que se denominan directas o brutas. Las puntuaciones suelen interpretarse haciendo referencia a normas, es decir, las puntuaciones de un individuo tendrán que compararse con las puntuaciones obtenidas por otros individuos comparables o con algún estándar definido.

Para Nunally (1995), las normas son cualquier datos estadístico que proporcionen un marco de referencia para interpretar los puntajes de un individuo en relación con los puntajes de otro.

Para realizar la comparación entre individuos se requiere transformar las puntuaciones brutas a puntuaciones tipificadas, también llamadas calificación estándar o normativa.

Las calificaciones cumplen dos propósitos, primero determinar el nivel de desempeño de un individuo en comparación con otras personas y segundo, ubicar la posición relativa de ese individuo dentro de un grupo representativos.

Estadísticamente las calificaciones también permiten expresar la posición de cada sujeto dentro de una curva de distribución en un lenguaje de valor universal.

Brown (1980), clasifica las calificaciones relacionadas con:

La norma,

Como se reviso anteriormente las puntuaciones de un individuo se comparan en relación con un grupo normativo. El grupo normativo debe estar compuesto de personas que comparten ciertas características con el individuo (sexo, edad, grado o nivel educativo, ocupación, zona geográfica, posición económica, etc).

Las puntuaciones relacionadas con la norma permiten saber en que posición se coloca un individuo con respecto a su grupo normativo.

El contenido,

Es la descripción del individuo con respecto a la prueba, por ejemplo que habilidad específica en función con el contenido de la prueba domina más un individuo y no en función a su ejecución (puntuación relacionada con la norma).

Es entonces, que las pruebas psicológicas permiten medir y obtener de manera rápida y objetiva los rasgos que describen a un individuo dentro de un grupo de personas y finalmente permiten predecir y diagnosticar una conducta futura.

Sin embargo es importante respetar las reglas que se establecen para la medición de la personalidad. Hoy en día el uso de pruebas psicológicas en las diferentes áreas de la psicología no se ha respetado del todo las reglas básicas, como son la estandarización y normalización de pruebas, estos dos puntos permiten la confiabilidad del instrumento, así como su objetividad.

En la psicología laboral, la dinámica, así como los procesos cambiantes que viven hoy en día las empresas requieren del uso de estas pruebas, pero no es posible ser objetivos y medir conductas cuando los instrumentos no son utilizados adecuadamente, por lo tanto es deber del psicólogo laboral establecer dentro de sus procesos de selección, la normalización de dichos instrumentos para su

población laboral, aun cuando los instrumentos estén normalizados a la población general del país.

La normalización de las pruebas psicológicas enfocadas a la población de la empresa permitirá obtener con mayor exactitud los rasgos o tipologías psicológicas que posea cada individuo y sean compatibles con las que requiere la empresa para su ingreso y desarrollo.

El costo así como la inversión de un proceso de selección es alto y aun más si utilizamos instrumentos que no son normalizados o no cuentan con los criterios para ser un instrumento de medición, es importante hacer conciencia sobre la normalización de instrumentos de medición en cualquier ámbito de la psicología ya que de ello también depende la ética de nuestro trabajo y la inversión del mismo.

3.1 PERSONALIDAD

La palabra personalidad generalmente es usada cuando intentamos describir a una persona a través de sus actitudes o conductas y como estas interactúan en un medio social haciéndolo único de las demás personas.

El término personalidad es usado con frecuencia cuando decimos que alguien "tiene mucha personalidad". La palabra personalidad viene del latín *personae*, (persona), la cual se refiere a la máscara que usaban los actores en las obras antiguas del teatro griego; cuando un actor cambiaba de máscara para expresar diferentes estados de ánimo los espectadores entendían que el actor había asumido un rol diferente. (Engler, 1996).

El objeto de estudio de la psicología es la personalidad, así como las diferencias existentes entre los individuos; éste interés a llevado entre otras aproximaciones a estudiar y analizar la personalidad de los individuos a través de los rasgos o los sistemas tipológicos de la conducta.

El interés por realizar este estudio no es el comprender los diferentes estados de ánimo de una persona ni por que se dan dichos estados de ánimo, más bien es comprender teóricamente y científicamente cuales son los rasgos o características psicológicas que predominan en un individuo y establecen su conducta; por lo que estas características o rasgos psicológicos constituyen la personalidad del individuo.

Cerda (1965), menciona dos procesos que fundamentan la personalidad:

El **temperamento** que puede ser tomado como la base de la personalidad, el cual esta determinado por factores hereditarios y el **carácter**, que es la parte dinámica de la personalidad y actúa como fuerza de la conducta, sin embargo este viene condicionado por el temperamento, así como otros factores externos adquiridos con la interacción social.

El termino carácter ha generado interés por estudiar el comportamiento humano, así como la personalidad, ya que este permite describir las características de los individuos.

Por lo tanto, la finalidad del estudio de la personalidad es:

- 1) caracterizar y
- 2) distinguir.

Para ello se requiere disponer de criterios o sistemas de clasificación, (siendo estos los tipos y los rasgos). Estos conceptos simplemente sugieren que la personalidad puede describirse mediante rasgos o clasificarse en tipos, en principio no expresan cuál es el grado de interacción entre los condicionamientos biológicos del individuo y las circunstancias externas mediante el cual aparece un determinado rasgo o tipo. (Cerda, 1965).

Por lo tanto, describir la personalidad de un individuo es clasificarla en tipos o rasgos psicológicos, pero comprender la personalidad y la conducta de un individuo es concebirla y analizarla como un todo, es decir que la personalidad como un sistema y un proceso evolutivo donde se integran procesos como: la inteligencia, la afectividad, la actitud, las emociones, los sentimientos, los valores, las conductas, etc., y como estos a su vez interactúan con un medio externo y social.

Para Engel (1996), el desarrollo de la personalidad no tan solo es un conjunto de experiencias aisladas, también es producto de una organización que se da en el transcurso del tiempo, esta organización es dinámica, lo que constituye a la personalidad como única e individual y la hace distinta a la de otros individuos.

Los rasgos y tipos psicológicos de la personalidad no son independientes de su propio desarrollo, sino que van aunados a sí mismos, por lo que también permiten describir, analizar y predecir una conducta.

Ahora bien, enlistar y conceptualizar todos los rasgos psicológicos de un individuo en una definición o teoría resulta casi imposible, así como no tomar en cuenta su desarrollo, sin embargo algunos teóricos han intentado definir la personalidad.

Se mencionan algunas definiciones de personalidad para fines de este estudio:

Villegas (2000) define la palabra rasgo como una constelación de tendencias y pautas conductuales lo suficientemente cohesivas como para considerarlas y medirlas como una unidad.

Allport define la personalidad como la organización dinámica dentro de un individuo de aquellos sistemas psicofísicos que determinan su conducta y pensamiento característicos. (Engler, 1996).

“La personalidad es la suma total de los patrones de conducta actuales o potenciales de un organismo, en tanto que son determinados por la herencia y el ambiente; se origina y desarrolla mediante la interacción funcional de los cuatro sectores principales en los que tales patrones de conducta están organizados: el sector cognitivo (inteligencia), el sector conativo (carácter), el sector afectivo (temperamento) y el sector somático (constitución)”. (Cueli, 1975) citado por Eysenck, 1947.

El interés por conocer y definir la personalidad de un individuo ha llevado a diversos teóricos no tan solo a definirla, sino también a desarrollar teorías y a construir instrumentos que permitan su medición científica, así como su clasificación en rasgos o tipos, como Cattell o Eysenck, quienes se interesaron en medir las diferencias conductuales existentes entre los individuos, estos teóricos

utilizaron la técnica estadística del análisis factorial, que les permitió desarrollar instrumentos de medición y obtener la magnitud o discrepancia de dichas diferencias entre individuos, a esas diferencias se les han dado una calificación, número o una medida, permitiendo hacer más objetivos los aspectos psicológicos de un individuo o un grupo de personas, como son los rasgos de personalidad, las actitudes, las habilidades, los intereses o su nivel de inteligencia.

Es entonces importante entender que es la medición en la psicología, en particular en el concepto de personalidad, así como los instrumentos de medición psicológicos, también conocidos como pruebas psicológicas.

Ejemplos de los instrumentos contruidos para medir los rasgos de personalidad están:

El 16-PP, MMPI, C.PI., Inventario de Personalidad Análisis del Temperamento de Taylor y Jonson (T-JAT), entre otros.

Para este estudio se escogió el instrumento (T-JAT) ya que los rasgos de personalidad que mide se acerca a los rasgos de personalidad que se requieren en los diferentes puestos y niveles establecidos por la empresa DESC.

Así mismo es importante mencionar que el Inventario de Personalidad Análisis del Temperamento de Taylor y Jonson (T-JAT), no es un instrumento que se haya diseñado para validar alguna teoría de la personalidad, más bien es el resultado de años de experiencia clínica, sin embargo mide un número importante de variables de la personalidad o tendencias conductuales definidas en rasgos.

Para fines de este estudio nos interesa mencionar algunas teorías que han desarrollado modelos que permiten describir la personalidad a través de rasgos o tipos así como entender y comprender su desarrollo.

3.2 TEORÍAS DE LA PERSONALIDAD

Para analizar y comprender que es la personalidad conceptualizada a través de una teoría, es importante comprender que la teoría es una serie de conceptos abstractos acerca de un grupo de hechos o acontecimientos y sirve para ser explicados. Análogamente una teoría de la personalidad sirve como modelo ó referente. En términos sencillos describe o representa procesos ó algunas formas de comportamientos.

Por medio de los modelos podemos entender y comprender como se desarrolla, opera y se manifiesta la personalidad.

Una teoría de la personalidad describe los componentes de la identidad de un individuo, la teoría puede decirnos como es la estructura o características estables que identifican a un individuo, así como los principios operantes o la

dinámica de la personalidad y lo que constituye el desarrollo y la satisfacción normales. (Dicarpio, 1989).

Por consiguiente, una teoría de la personalidad es un sistema organizado de procesos que ayuda a entender la naturaleza humana.

Las teorías de la personalidad, han dado importancia al estudio mismo de la personalidad, así como han permitido comprender cuales son los motivos que llevan al individuo a actuar, opinar, sentir ó ser de determinada manera, entre otras conductas. También permiten integrar en un concepto o enfoque los conocimientos que podemos adquirir por separado de aquellas que podríamos considerar como facetas abstraídas de una totalidad (la persona), como son la percepción, la motivación, el aprendizaje, etc.; los cuales son explicados a través de las diferentes teorías y finalmente, estas teorías nos dan la posibilidad de comprender, conocer y predecir con mayor exactitud la conducta de un individuo y como se da la interacción con los diferentes factores que integran la personalidad.

El estudio de la personalidad ha pasado por diferentes fases, principalmente 1) la literatura y filosófica, 2) la proctoclínica y 3) la cuantitativa y experimental.

La primera, considerada como un trabajo personal de intuición súbita, comprensión y de creencias convencionales sobre comportamientos que van desde el primer hombre pensante hasta el novelista dramaturgo. La segunda, surgida a través de los intentos de la medicina para comprender la conducta anormal, enferma y cuyo tema se basó en las generalizaciones psiquiátricas de hombres como Freud, Jung, Allport, etc., y la tercera que no se inicio sino hasta principios del siglo pasado, con la observación y descripción de los fenómenos observados que pudieran ser medibles. (Cueli, 1975).

Un enfoque de esta etapa es el nomotético, que se interesó por establecer una metodología estadística que le permitiera la obtención de datos conductuales a través del análisis estadístico y factorial de grupos de sujetos, para formular leyes generales de la conducta grupal, así mismo permitió obtener diferencias individuales dentro de ese grupo, dichas diferencias pueden trasformar en fluctuaciones al azar, grados de error ó la probabilidad de que un individuo exhiba una determinada conducta o tenga éxito en determinada actividad.

La conducta de una persona se puede explicar con fundamento en rasgos universales, en factores de situación y de antecedentes, así como factores orgánicos. Para estimar la personalidad de un sujeto, utilizan pruebas estandarizados con respecto a la población general, describiendo a dicho sujeto de acuerdo a la "persona media". (Airen 1996, citado en Rojas, 2002). Ejemplo de este enfoque es la teoría factorial.

El enfoque ideográfico se preocupa por un sujeto y la unidad relativa de la conducta individual, es decir que su interés especial se relaciona con la descripción de la forma en que estos rasgos influyen unos con otros para hacer de una persona alguien único. (Pervin 1993, citado en Rojas, 2002).

Toman como singularidad las posiciones, rasgos o sistemas de conducta genéticos, adquiridos o modificados por el ambiente que son diferentes de los de cualquier otra persona.

Es así, que cada teoría de la personalidad que se exponen a continuación propone sus propias listas de rasgos o dimensiones de personalidad, estas dimensiones de personalidad junto con las variables contextuales sirven para explicar la variabilidad de la conducta y su interrelación entre sí, por lo que nos permite entender las conductas interpersonales más estables de un individuo.

3.2.1. Carl Jung. (Estructura de la Personalidad)

Jung, defendió que las raíces de la personalidad son muy anteriores al nacimiento del individuo y se remontan a lo largo de las generaciones. (Papalia, 1988).

Concibe la estructura básica de la personalidad de Freud como una red compleja de sistemas interactuantes que luchan hacia la armonía final. Para Jung su estructura estaba conformada por (**yo**) como primario, el **inconsciente personal** con sus complejos y el **inconsciente colectivo** y sus arquetipos.

El **Yo**, es la mente consciente de un individuo, la parte de la psique que selecciona las percepciones, pensamientos, sentimientos y recuerdos que pueden entrar en la conciencia. Es a través del **yo** que establecemos una sensación de equilibrio.

La psique se refiere a todos los procesos psicológicos: pensamientos, sentimientos, sensaciones, deseos, etc. Y la energía psíquica es la energía vital indiferenciada, la cual busca un equilibrio y mueve a la persona hacia un proceso de autorrealización. (Dicarpio, 1989).

El **inconsciente Personal**, son experiencias de la historia de la vida de un individuo que han sido reprimidas u olvidadas y que pueden ser recuperados con facilidad, así mismo es único en cada individuo.

Las experiencias son agrupadas en el inconsciente personal, Jung las llamo complejos, los cuales contienen pensamientos, sentimientos y recuerdos respecto a un concepto particular. (Papalia, 1988).

El **inconsciente colectivo**, es compartido, ya que Jung lo considero como "transpersonal", es decir que se extiende a través de las personas y son cualidades que compartimos con otras personas, por ejemplo, las personas tienen

ciertas cosas en común ya que vivimos en grupos y desarrollamos alguna forma de vida familiar o social, donde expresamos emociones como la alegría, enojo o pena. La forma de expresar estas emociones puede variar pero son compartidas.

De esta estructura, Jung desarrolla las tipologías que ha dado más difusión a su teoría. La primera tipología clasifica a los sujetos en **extrovertidos e introvertidos** los cuales están orientados hacia fuera o hacia dentro de la realidad. Posteriormente añadió otros dos tipos, los cuales divide en funciones **racional o irracional**.

La **extroversión**, esta orientada hacia fuera, al mundo objetivo. Un extrovertido se desenvolverá más fácilmente con el mundo exterior de personas y cosas. La **introversión**, esta orientada hacia adentro al mundo subjetivo. El introvertido esta más cómodo con el mundo interior de conceptos e ideas. (Engler, 1996).

La función **irracional** se agrupa en pares opuestos, **sensación e intuición**, refiere a la manera en que recopilamos datos e información, es decir, es aquel que usa los sentidos y trata con hechos y con la realidad. El que intuye busca relaciones y significados o posibilidades acerca de acontecimientos pasados o futuros.

La función **racional** se agrupa en **pensamientos y sentimientos** y se refiere a la manera en que llegamos a conclusiones o hacemos juicios de manera lógica. El que siente se interesa más por los valores actitudes y creencias personales.

Para Jung, ambas tipologías están presentes aun que una es más conciente y habitual, la otra puede estar subdesarrollada y es inconsciente. Así mismo, las funciones tienden a ser dominante en cada individuo y su opuesto el inferior.

Jung no delineó etapas en el desarrollo de la personalidad, el considera que esta surge del **yo** que está en proceso de la autorrealización .

Para Jung la personalidad no ocurre sino hasta la adolescencia, cuando la psique comienza a mostrar una forma y contenido definido, así continua a través de la vida marcando cambios importantes.

Aun que la personalidad camina hacia el desarrollo de la autorrealización puede ocurrir una regresión bajo condiciones de frustración, Jung consideraba esta regresión como facilitador del movimiento ya que el inconsciente tanto personal como colectivo y el Yo, pueden aprender de las experiencias pasadas y resolver el problema que condujo a la regresión. (Garfiel, 1979).

Por lo tanto la autorrealización implica individualización y trascendencia. La individualización se logra cuando los sistemas de la psique individual alcanzan su grado más completo de diferenciación, expresión y desarrollo. La trascendencia se da cuando se integran los diversos sistemas del yo hacia el objeto de la integridad y se genera una identidad única con respecto a los demás individuos.

3.2.2. Gordon Allport (Teoría de los rasgos psicológicos).

Allport, define la personalidad como la organización dinámica dentro de un individuo de aquellos sistemas psicofísicos que determinan su conducta y pensamiento característicos. (Engler, 1996).

Consideraba que la personalidad es organizada por que esta dentro de una estructura, es dinámica por que siempre esta en movimiento y cambia constantemente, es sistemática por que reúne y comparte varios componentes de la personalidad, psicofísica por que implica tanto la mente como el cuerpo, determinada por que su estructura se forma de un pasado y esta predispuesta por el futuro y característica por que es única de cada individuo.

Por lo tanto la personalidad establece relaciones entre lo individual y su ambiente, tanto físico como psicológico y está determinada hacia metas concluyentes que juegan un papel importante en la conducta del individuo.

Dentro del concepto de personalidad Allport hace diferencia del **carácter y temperamento**. El **carácter** es un concepto ético, es decir lo que evaluamos o devaluamos de la personalidad así como la dinámica del mismo, y el **temperamento** son las disposiciones que están ligadas a determinantes biológicos o filológicos por lo que su origen es hereditario.

Hacer referencia de estos conceptos permitió Allpor definir la personalidad, sin embargo uno de los conceptos más importantes que Allport utilizo son los **rasgos**, ya que representan las actitudes e intenciones de la personalidad, lo cual es también conocida como **psicología de los rasgos**.

Los **rasgos** son estructuras autenticas dentro de una persona que influye en la conducta; no son simplemente denominaciones usadas para describir y clasificar conductas.

Para Allport el rasgo es una tendencia determinante o predisposición a responder ante el mundo en ciertas formas. Los rasgos son consistentes y perdurables, por lo que los rasgos son considerados la realidad última de la organización de la psicológica. (Engler, 1996).

Los rasgos también representan la combinación o integración de dos o más hábito, así como la tendencia de factores genéticos y de aprendizaje. Los rasgos permiten ser un indicador o guía de la conducta.

Allport distingue entre **rasgos individuales y rasgos comunes**. Los rasgos individuales son únicos y aplicables solo a un individuo. (Cueli, 1975).

Los rasgos comunes es un constructo hipotético que permite comparar a los individuos dentro de una cultura determinada. (Engler, 1996).

Por lo tanto, dos individuos nunca tendrán los mismos rasgos aun que existe semejanza, ya que los rasgos operan de acuerdo a factores únicos, por lo que distingue de otros rasgos similares, es entonces que los rasgos solo se desarrollaran en los individuos no en la comunidad, sin embargo se generalizan hasta llegar a ser disposiciones dinámicas que varían de acuerdo con las experiencias de cada sujeto.

Los rasgos comunes permiten colocar a los individuos en categorías comparables, mientras que los rasgos individuales permiten describir de forma precisa el carácter único del individuo.

Allpor señala que cada individuo cuenta con rasgos de mayor o menor importancia, si alguna de esta es dominante influenciara casi toda la conducta del individuo, a estos rasgos los llamo **cardinales**.

Los rasgos **centrales** son la tendencia altamente característica del individuo y se utilizan para describir las características esenciales.

Los rasgos **secundarios** son más específicos, que a menudo son más de carácter situacional y menos crucial para la estructura de la personalidad.

Para Allport los rasgos son guían o inicio de la conducta, ya que siempre existe una estimulación previa que se relaciona con la activación del rasgo, ya sea una estimulación externa o interna donde precede el rasgo.

Una de las aportaciones que genero esta teoría de los rasgos de Allpor es la medición de los rasgos comunes a través de la psicometría. Los rasgos individuales a un requieren de una metodología distinta que permita la medición individual única de las personas.

3.2.3 Eysenck y Cattell (Teorías Factoriales)

Las siguientes teorías derivan de la estadística en particular del "análisis factorial". Los teóricos que utilizaron esta técnica para el desarrollo de sus investigaciones, consideraron que el uso de las matemáticas expresa las relaciones entre variables de una manera precisa.

El análisis factorial intenta explicar desde el punto de vista estadístico las diferencias en rasgos existentes de los individuos, más que de la organización mental dentro de cualquier individuo. (Cueli, 1975).

Los principales representantes de esta aproximación son Eysenck y Cattell.

□ **Jurgen Eysenck**, utilizó la técnica cuantitativa para el estudio de la personalidad, lo que le permitió desarrollar una serie de dimensiones que forman un modelo de personalidad.

Para Eysenck la personalidad es la suma total de los patrones de conducta actuales o potenciales de un organismo, en tanto que son determinados por la herencia y el ambiente; se origina y desarrolla mediante la interacción funcional de los cuatro sectores principales en los que tales patrones de conducta están organizados: el sector cognitivo (inteligencia), el sector conativo (carácter), el sector afectivo (temperamento) y el sector somático (constitución)". (Eysenck, 1975 citado en Cueli, 1975).

Eysenck, percibe a la personalidad como una jerarquía, (Fig. 1), en el nivel más bajo se encuentran las respuestas específicas y son conductas que se pueden observar, el siguiente nivel son las respuestas habituales y son conductas específicas que en forma característica se presentan en circunstancias similares.

Posteriormente los rasgos más generalizados son el siguiente nivel (sociabilidad, Impulsividad, actividad, vivacidad, excitabilidad) y finalmente la tipología básica como la extroversión o la introversión.

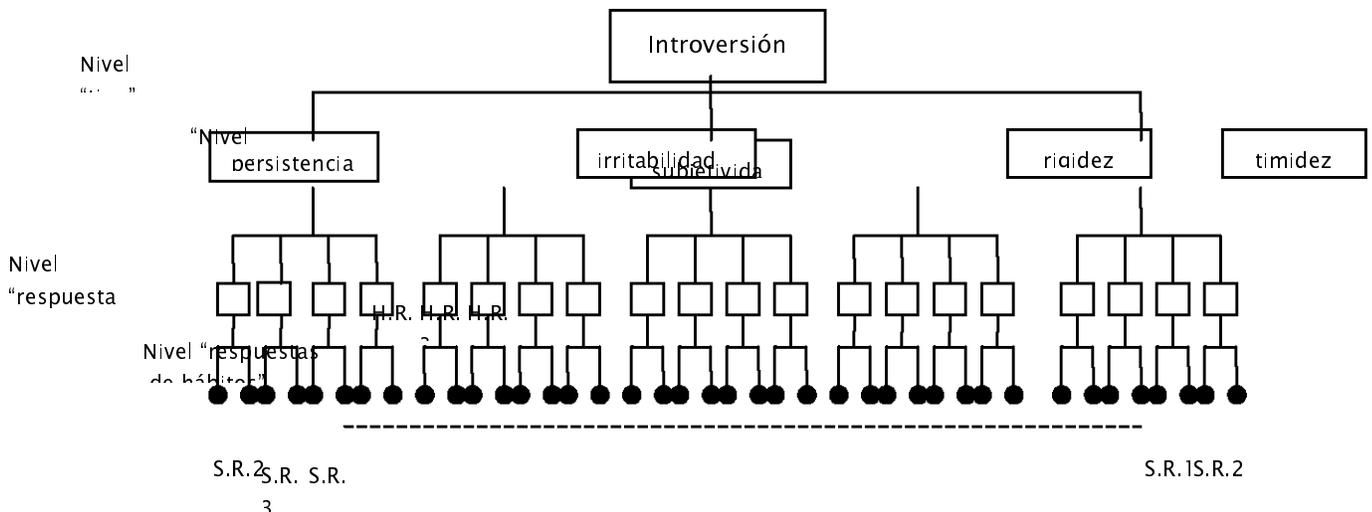


Fig. 1 Diagrama representativo de la organización jerárquica de la personalidad según J. Eysenck.

Eysenck, Identifica dos dimensiones fundamentales de la personalidad **Introversión en contraposición con extroversión**, donde le individuo refleja el grado en que una persona es sociable y participativa al relacionarse con otros sujetos. **Emocionalidad en contraposición con estabilidad**, se refiere a la adaptación de un individuo al ambiente y la estabilidad de su conducta a través del tiempo.

Eysenck no tan solo describió la conducta a través del análisis descriptivo en términos de tipología, sino también hipotetiza los factores causales que están detrás de las conductas por lo que sugirió que la introversión/extroversión se relacionan con los umbrales de excitación en el sistema reticular activador ascendente (SRAA) del cerebro y la estabilidad/emocional se relaciona con diferencias en la actividad del cerebro visceral (CV). (Engler, 1996).

Eysenck consideraba que los introvertidos podían tener niveles más altos de reactividad del SRAA que los extrovertidos, creando una restricción en su conducta y contribuir a los rasgos específicos que caracterizan a estos individuos como reservados y cuidadosos, a diferencia de los extrovertidos los niveles bajos de excitación pueden contribuir a una ausencia de restricciones y aun predominio de conducta impulsiva y sociable.

Un que la teoría de Eysenck es especulativa ya que no describe las funciones reales del cerebro.

En resumen Eysenck, sugiere que hay una conexión causal entre las funciones biológicas del cerebro y las dimensiones de personalidad básicas de estabilidad emocional/neuroticismo e introversión/extroversión. Así mismo considero que la conducta tiene origen en dos estructuras: el genotipo (genética) y el fenotipo (la apariencia y conducta observable de individuo que surge de la interacción del genotipo con el ambiente.

Sin embargo la principal aportación de la teoría de Eysenck son los inventarios de personalidad desarrollados a través del análisis de criterio donde combino pruebas de proposición (método deductivo hipotético) con la técnica del análisis factorial. Los inventarios de autoaplicación para medir introversión/extroversión son: Inventario de la personalidad de Maudsley, Inventario de personalidad de Eysenck y el cuestionario de personalidad Eysenck.

□ **Raymond B. Cattell**, estuvo interesado en desarrollar un constructo para predecir conductas futuros del individuo, por lo que una primera definición tentativa de personalidad fue: "Personalidad es lo que permite una predicción de lo que una persona hará en una situación determinada" (Dicarpio, 1989).

Su planteamiento general puede ser expresado en la siguiente formula: $R=f(P,E)$; donde (R) es la respuesta, (f) es la función, (P) es la persona y (E) es el estímulo. Para Cattell la respuesta y los estímulos pueden ser determinados en

forma precisa en un experimento, sin embargo la persona es un factor que necesita mayor exploración por lo que cree que la exploración de los rasgos ayudará a entender la estructura y función de la personalidad así como permitirá hacer predicciones acerca de la conducta propia y la de los demás.

El rasgo son conductas manifiestas y subyacen de la fuerza del Yo del individuo, permiten especular acerca de otras características relacionadas como la acertividad, la seguridad en si mismo entre otras. Por lo tanto Cattell distingue entre **rasgos superficiales** y **rasgos fuente**.

Los **rasgos superficiales**, son grupos de conductas manifiestas que parecen ir juntos tales como la integridad, la honestidad, la autodisciplina y la seriedad.

Los **rasgos fuente**, se refieren a las variables que parecen determinar la manifestación superficial de la fuerza del Yo, es decir que estos rasgos pueden tener su origen en la herencia o en el ambiente. (Cueli, 1975)

Para Cattell cualquier rasgo puede ser algo fisiológico, psicológico o sociológico; producido y moldeado por la herencia, constitución, algo congénito o innato y el ambiente, o por una mezcla de todo esto.

Así mismo Cattell divide los rasgos de acuerdo a su forma de expresión: habilidades, temperamentales y dinámicos, por lo que cualquier acto conductual expresa algo de cada una de las tres modalidades.

Los rasgos manifestados en **habilidad** es la forma de responder ante la complejidad de una situación cuando un individuo conoce la meta que quiere alcanzar.

Los rasgos **temperamentales** son los aspectos constitucionales de la respuesta, tales como velocidad energía o reactividad emocional.

Los rasgos **dinámicos**, son los que tiene que ver con las motivaciones e intereses.

La contribución de Cattell a la teoría de la personalidad fueron sus métodos y técnicas de investigación e identificación de los rasgos. La herramienta principal que utilizó fue el análisis factorial, el cual le permitió obtener de cientos de rasgos de personalidad superficiales, dimensiones estandarizadas de la personalidad.

El principal objetivo de Cattell fue predecir la conducta a través de la información obtenida de un individuo, es decir, la descripción de un individuo en términos de rasgos y el entendimiento de cómo éstos entran en ciertos patrones de respuesta conductuales se puede predecir la conducta. (Engler, 1996).

Una de las primeras pruebas desarrolladas bajo este enfoque por Cattell (1947), es el 16PF (Dieciséis factores de Personalidad) donde plantea la muestra de la esfera de la personalidad por medio de una serie de transconfirmaciones y por medio de factorizaciones. (Cueli, 1975).

Por lo tanto de acuerdo a las diversas teorías de la Personalidad comprender la conducta o los diferentes rasgos de personalidad de un individuo es necesario analizarla como un sistema total que interactúa y se desarrolla en un medio biosocial, esta comprensión permite saber el por que? y el origen de las conductas en un individuo.

Sin embargo el por que? y el origen de las conductas en un individuo no son aspectos en los que profundice la psicología laboral, mas bien busca describir la personalidad de un individuo a través de los rasgos psicológicos y/o conductuales que manifieste en determinadas situaciones, ya que estas son las que permitirán en un procesos de selección identificar y predecir conductas, así como el desempeño futuro de un candidato y su desarrollo dentro de la organización, así como comparar las habilidades, actitudes y conocimientos que requiere un puesto.

El proceso de selección de personal no tan solo debe contar con los instrumentos psicológicos adecuados que le permitan clasificar y definir los rasgos psicológicos que posee un candidato, también debe contar con alguna técnica de entrevista conductual que le permita evidenciar, describir y medir dichas conductas, de tal forma que el procesos de selección permita comprender la personalidad como un todo el cual interactúa en un medio social que es dinámico y cambiante. Finalmente describir la personalidad de un individuo en el ámbito laboral, no tan solo consiste en decir cuales son los rasgos que posee o que no posee, sino más bien saber cómo esos rasgos van a interactúan en la estructura total de su personalidad y cómo se manifiestan a través de las conductas, ante situaciones específicas en su vida cotidiana, en sus relaciones interpersonales, así como laborales.

4.1 FICHA TÉCNICA INVENTARIO DE PERSONALIDAD ANÁLISIS DEL TEMPERAMENTO DE TAYLOR Y JOHNSON (T-JAT).

Nombre original: Análisis del temperamento de Taylor-Johnson (TJTA).

Autor: Robert M. Taylor.

Procedencia: U.S.A., distribuido en México por IMEC Instituto Mexicano de Evaluación y Consejería S.C.

Utilidad: Es útil como instrumento en la evaluación clínica, la consejería vocacional y la selección de personal. Mide rasgos de temperamento como son el ser nervioso vs apacible; depresivo vs. alegre; activo social vs pasivo; expresivo vs inhibido; empático vs indiferente; subjetivo vs objetivo; dominante vs sumiso; hostil vs tolerante; autodisciplinado vs impulsivo, y una escala de actitud que permite observar como se comporta el sujeto evaluado ante la prueba.

Aplicación: mayores de 15 años.

Material: Manual, protocolo de 180 preguntas, hoja de respuestas, perfiles y juego de plantilla para calificación.

Formato: lápiz y papel.

Tiempo de administración: 30 a 45 minutos (versión mexicana).

Confiabilidad: Obtenida por el método de consistencia interna con coeficiente de correlación de .79 a .85 para todas las escalas.

Validez: de tipo concurrente con el MMPI: y el 16 PF y que arrojo valores superiores a .75

Normas: Las que presenta el manual de versión mexicana, tablas de rangos percentiles para sujetos con nivel de bachillerato y universitarios.

4.1.1 Origen y Propósito del T-JTA

El análisis del Temperamento de Taylor - Johnson constituye una revisión comprensiva así como reestandarización del Análisis del Temperamento de Jonson publicado en el año de 1941; este instrumento no se diseñó con el fin de validar alguna teoría de la personalidad. Más bien es el resultado de muchos años

de experiencia clínica y cuidadosas investigaciones en los campos de la psicoterapia individual y consejería matrimonial.

La revisión de este instrumento se efectuó de acuerdo a técnicas modernas estadísticas a fin de que siguiera redituando su valioso servicio en las áreas de guía y consejo psicológico como lo fue en el pasado.

Este instrumento se diseño con el propósito de que sirviera en forma rápida y convincente como método de medida de un número importante de variables de la personalidad o tendencias conductuales comparativamente independientes. Se elaboró principalmente para proporcionar una forma visual mostrándonos los sentimientos de las personas hacia si mismas en el momento en el que contestó las preguntas. Esta prueba no se diseño para medir serias anomalías o disturbios, pero si nos proporciona indicaciones de patrones o configuraciones extremas que requieren cambios inmediatos. (Pereyra 1985).

4.1.2 Confiabilidad y Validez.

De acuerdo al manual del T-JAT, (Villegas, 2000), la confiabilidad de las nueve escalas las cuales se han evaluado con los coeficiente de correlación por el método test-retest y con la aproximación del análisis de varianza de Hoyt. El primer análisis de estabilidad temporal se basó en el puntaje de calificación de un grupo de 81 sujetos con un intervalo de tiempo de 2 semanas. En el segundo análisis se utilizo un grupo de 50 personas con un intervalo de aplicación de 3 semanas.

Test - Retest

N=81	N= 50
A .82	A .88
B .85	B .90
C .79	C .88
D .83	D .89
E .71	E .74
F .75	F .79
G .84	G .89
H .79	H .84
I .87	I .87

La consistencia interna de las 9 escalas se estimo por medio de la técnica de división por mitades por sexo.

Hombres = 447	Mujeres = 661
A .85	A .87
B .90	B .79
C .81	C .74
D .77	D .72
E .73	E .65
F .71	F .77

G .72	G .76
H .82	H .75
I .82	I .83

Según el manual (Villegas, 2000), la validez empírica se obtuvo inicialmente empleando calificaciones de profesionales en clínica como sustitutos de las medidas de criterio puro, donde se les solicitó calificaran a los clientes y seleccionaran solo aquellos cuya dinámica de personalidad les fuera completamente familiar. El T-JAT se les administró subsecuentemente a los clientes y las calificaciones se compararon en seguida con las calificaciones de los psicólogos. En muchos casos las predicciones resultaron duplicadas por las pruebas con bastante cercanía o se encontraron solamente ligeras variaciones en unos pocos rasgos (validez concurrente).

Otro procedimiento clínico para obtener la validez, consistió en comparar la "autocalificación" con otras "calificaciones", es decir los resultados de las pruebas cruzadas. Se encontró una correlación positiva en casi todos los casos.

Para obtener la validez de constructo del T-JAT se calcularon las correlaciones con otras pruebas de personalidad similares como el inventario de preferencias personales de Edwards (EPPS) y el inventario Multifacético de la Personalidad Minnesota (MMPI).

4.1.3 Normas Mexicanas

Las normas percentiles mexicanas se concentraron por escala y sexo, para la población de estudiantes mexicanos de bachillerato y universitarios. (anexo 3).

4.1.4 Descripción del T - JAT

De acuerdo al manual. (Villegas, 2000).

1. El cuadernillo de preguntas consta de 180 ítems, divididos proporcionalmente entre 9 rasgos que mide la prueba. El inventario se construyó de tal manera que el sujeto pueda contestar a los reactivos a nivel de autodescripción o bien describiendo a otra persona.
2. La hoja de respuesta se diseñó con el fin de que el sujeto respondiera de acuerdo a tres alternativas de respuesta. Una respuesta (+) más significa "Definitivamente SI" o "Generalmente SI", una respuesta MID significa "Indeciso", una respuesta (-) menos significa "Definitivamente NO" o "Generalmente NO" . (anexo 2)
3. La hoja del perfil es la cual se presenta los resultados es bastante similar a la del JTA original empleado en 1941. Su lenguaje es muy técnico en el perfil. Los nombres de los rasgos y definiciones indicados en la parte inferior de la hoja se seleccionaron para su fácil comprensión. (anexo 3)

4. Las zonas sombreadas en la hoja del perfil tiene como finalidad servir de guía para las evaluaciones de la gráfica. Sin embargo no representan áreas específicas estadísticamente determinadas. Los resultados de investigaciones indican que las calificaciones de los sujetos que incidieron en las áreas sobradas más intensas tienen el mejor ajuste en las relaciones interpersonales, mientras los que inciden en el área blanca presentan problemas más serios. Entre los dos externos se localizan diversos grados en la medición de los rasgos. Los que caen dentro de los dos sombreados intermedios corresponden, en forma aproximada, al rasgo promedio de los rasgos considerados. (anexo 4)

Se proporciona un valoración clínica de cada una de las 4 zonas en la parte inferior del perfil; **EXCELENTE, ACEPTABLE, ES DESEABLE UN CAMBIO, EL CAMBIO ES URGENTE**. En la medida en que una de las calificaciones de los rasgos inciden progresivamente en el área blanca de las pruebas cruzadas.

5. Las normas percentiles se proporcionan en tablas separadas para hombres y mujeres, de acuerdo a cada muestra. Se incluyen tablas combinadas para hombres y para mujeres para su empleo en la calificación de las pruebas cruzadas.

6. Plantillas para puntuaciones: consisten en 5 plantillas de calificación, también se incluye otra más para determinar la calificación de la escala de actitud.

7. La escala de actitud es una medida que determina las predisposiciones del sujeto hacia la evaluación. Esta compuesta de ítems seleccionados, destinados a mostrarnos el grado hasta el cual las actitudes del individuo pueden influir en los resultados de una prueba (manipulación).

El (T- JAT) es un instrumento que puede ser administrado de manera individual, colectiva o autoadministrada. El procedimiento para la administración, así como las instrucciones para contestar los ítems se encuentran al principio del cuadernillo de preguntas.

El procedimiento de calificación se encuentra explicado en el manual del Inventario de Personalidad Análisis del Temperamento de Taylor y Jonson (T-JAT).

4.1.5 Descripción e interpretación de los rasgos del T-JAT.

De acuerdo al manual. (Villegas, 2000).

A la palabra rasgo se le utiliza en el T-JAT para indicar una constelación de tendencias y pautas conductuales lo suficientemente cohesivas como para considerarlas y medirlas como una unidad. Los 9 rasgos elegidos representan sentimientos y actitudes que juegan un papel significativo en el ajuste personal y en las relaciones interpersonales. A cada uno se le asocia su opuesto como se puede observar en la hoja del perfil. Se ha establecido estadísticamente que cada escala mide una sola cualidad determinada de la personalidad.

El proceso de interpretación, estos rasgos se pueden combinar para formar patrones significativos más amplios o bien dividirse en componentes descriptivos, más cortos como se ilustra en las definiciones impresas en la parte inferior del perfil que se describirá a continuación.

Rasgo A.- NERVIOS vs. TRANQUILO, APACIBLE, SERENO.

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

Rasgo B.- Depresivo vs. ALEGRE, ANIMOSO, OPTIMISTA, JOVIAL.

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

Rasgo C.- ACTIVO SOCIAL vs. PASIVO, RETRAÍDO

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

Rasgo D.- EXPRESIVO – RESPONSIVO vs. INHIBIDO

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

Rasgo E.- EMPATIA vs. INDIFERENCIA

Empatia, Se le considera empática a la persona benévola, comprensiva y compasiva. Su opuesto la Indiferencia se caracteriza por la indiferencia, insensibilidad y actitudes poco comprensivas hacia los sentimientos de los demás. También comprende el sentido de interés por el bienestar y salud de los menos afortunados.

Rasgo F.- SUBJETIVIDAD vs. OBJETIVIDAD.

Subjetivo, Se les define así a las personas emotivas, lógicas, ensimismada. A su opuesto la Objetividad se le define como una persona de mente clara, razonable y de actitud lógica.

Rasgo G.- DOMINANTE vs. SUMISO.

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

Rasgo H.- HOSTIL vs. TOLERANTE.

Hostil, Se le define así al individuo crítico, argumentativo, punitivo. Su opuesto el Tolerante es aquel individuo paciente, aceptante de actitud muy humana.

Rasgo I .- AUTODISCIPLINADO vs. IMPULSIVO

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

4.1.6 Estudios Realizados del T -JAT.

Muestras de población para las normas Americanas (67-68).

La muestra de la población general en la cual se basan las normas (USA) consistió en un total de 2274 sujetos divididos en 1054 hombres y 1220 mujeres. El rango de edad para esta muestra fue de 17 a 19 años. La muestra de población escolar consistió en 1834 sujetos divididos en 753 hombres y 108 mujeres. El rango de edad para la población de estudiantes de College fue de 17 a 25.

La población para las normas del (Criss-Cross) consistió de 1274 individuos quienes contestaron el T-JAT describiéndose así mismos y describiendo también a otro individuo. La muestra incluyo parejas premaritales, miembros que cooperaron de la población general y parejas en consejo para problemas maritales.

La muestra para las normas de población general se obtuvo administrando el (T -JAT) a numerosos grupos de individuos y en forma individual seleccionados al azar provenientes de la población general. Los datos que se basan estas normas representan sólo una parte de una población de más de 6000 individuos.

La distribución geográfica de la muestra de la población total utilizada en los estudios estadísticos fue como sigue: 73% d California, 12% el área que comprende la Universidad de Texas del lado Oeste del Estado (Texas Panhandle) y 6% de Pensilvana. El 8% restante o menos de otros estados de Canadá. (Villegas, 2000) (anexo 1).

Muestras de población para las normas Mexicanas (1985).

Para Pereyra (1985), el objeto fundamental del estudio, fue la obtención de las normas de calificación para los estudiantes que asisten a la dirección General de Orientación Vocacional de la UNAM. Esto surgió al revisar el material del instrumento que se administrará en esta dependencia, se encontró que el Análisis del Temperamento de Taylor y Johnson sólo contaba con la traducción del inventario, usándose las mismas tablas normativas Obtenidas en el año de 1967 - 1968 en los Estados Unidos de Norteamérica por el Dr. Taylor.

La muestra seleccionada de los expedientes de los estudiantes que se les efectuó estudio vocacional y los que llevaron cursos de hábitos de estudio. Las personas seleccionadas fueron tomadas a partir de Septiembre de 1981 del turno matutino, el requisito fundamental en esta extracción de elementos fue la siguiente: Ser alumnos universitarios, ya sean del Colegio de Ciencias y Humanidades o Nivel Profesional, solteros. Hombres y mujeres, entre los 17 y 25 años, se seleccionaron 322 hombres y 311 mujeres, por lo tanto esta muestra es de tipo intencional (muestra local). (anexo2)

El objeto de este estudio fue adaptar, estandarizar y obtener las normas de calificaciones del T-JAT para la población de estudiantes de Ciudad Universita. (UNAM)

Como primer paso se efectuó la traducción del inventario, del idioma inglés al español, siendo el objetivo, adaptar y mantener el contenido semántico del instrumento en nuestro idioma: se aplicó el estudio en la población de estudiantes de 5º semestre del CCH Azcapotzalco y la Facultad de Psicología, sometiéndose a un análisis de reactivos por escala, estructurándose así el inventario utilizando en la aplicación final.

La muestra de población, para determinar el tamaño de la muestra se recurrió a la estadística de la población escolar de la UNAM del año 1984, el área de Ciudad Universitaria, compuesta de 88018 estudiantes, para decidir el tamaño de la muestra, se tomó como base las tablas estadísticas de Arkin, H y Colton, R. La muestra fue seleccionada al azar estratificado proporcional de 400 sujetos, 200 hombres y 200 mujeres, tomando en cuenta turnos, semestres y carreras.

4.2 GRUPO DESC AUTOMOTRIZ (INDUSTRIA METALMECÁNICA)

Perfil del Grupo

DESC S.A de C.V., es uno de los mayores grupos mexicanos, enfoca su actividad en cuatro sectores del negocio: Autopartes, Químico, Alimentos e Inmobiliario. La diversificación de DESC le permite compensar los efectos de la ciclicidad natural de los sectores del negocio en los que participa y concentra sus inversiones y esfuerzos en las áreas en las que las circunstancias económicas específicas ofrecen mayores oportunidades.

Historia de Grupo DESC.

Hacia principios de la década de los setentas, en México ya se había conformado un sistema productivo asentado en una importante plataforma industrial; se había logrado dar el salto del país agrario que era a principios del siglo, hacia un México Industrial.

El mercado se había ampliado a todos los rincones del país. Durante ese periodo las exigencias eran las de diversificar la industria y la de mexicanizarla. En esta década se acogieron, sobre todo, la petroquímica básica y la industria automotriz. La creciente industrialización produjo la manufactura de bienes de capital, intermedios y de consumo duradero. El capital extranjero se considero como un promotor de las actividades en las que aún no incurría el capital mexicano. Así la armonía entre los intereses exteriores y nacionales se constituyó en al directriz de las inversiones en México.

Así estaba las cosas en México cuando Don Manuel Senderos creó una Sociedad de Fomento Industrial a la cual llamo Consorcio de Empresas Mexicanas, S.C., que canalizaría por una parte, los recursos financieros provenientes de varios inversionistas, y por la otra, organizaría un grupo técnico especializado que asesorara profesionalmente, tanto a las empresas ya existentes, como a las que estaban por fundarse. En 1973 cambia al nombre de Desarrollo Económico, S.C.

En 1978 nace DESC, Sociedad de Fomento Industrial, S.A de C.V. Las primeras siete empresas promovidas por Negromex, Spicer, Resistol, Petrocel, DM Nacional, Automagneto e Industria de Baleros Intercontinental.

DESC empieza actuar, no solamente como una unión de accionistas de las empresas antes mencionadas, sino también como participante activo en la definición de políticas en las empresas en las que tiene inversiones, pero sin interferir en sus operaciones directas. La clave era evitar la centralización a pesar de la fuerza del Grupo.

En 1980 el grupo organiza sus empresas en tres divisiones: la química-petroquímica, la metalmecánica y la de alimentos.

De 1980 a 1982 DESC vivió una intensa etapa de construcción y desarrollo, así como enfrente la crisis del 82.

De 1982 a 1989, a diez años de haber sido fundado DESC inicia una importante etapa de conciliación. Así mismo la SHCP acredita a DESC como una empresa controladora, así como a sus subsidiarias en 1983. Para ese año el grupo continuo con tres divisiones operativas en las que están once compañías, más cien subsidiarias.

La capacitación adquiere importancia capital en DESC, convencido de que la gente es el recurso más importante con que cuenta.

En 1983 DESC diseña el plan estratégico para la década de los 90s, cuya intención era que ese año las empresas del grupo fueran competitivas contra los estándares internacionales.

A finales de 1984 se integra Dine al grupo, con lo cual nace la división Inmobiliaria.

En 1987 Desc asimila la cultura de la Calidad Total.

De 1987 a 1989 desaparece la figura de Director General y se crea un Comité de Dirección, quedando en 1989 Fernando Senderos como Presidente del Consejo y de la Comisión Ejecutiva. Por lo que Grupo DESC inicia una nueva etapa, sin olvidar la línea original planteada por Don Manuel Senderos. Esta etapa se dedica a diseñar el futuro apuntando a nuevas estrategias innovadoras, como impulso a la tecnología, internacionalización financiera, diversificación y aplicación de la calidad Total.

En 1991 arranca el proceso para poner en práctica la estrategia DESC 2000, lo que traza el camino hacia el fin de milenio de esta empresa de clase mundial.

Por lo tanto la función de DESC ha sido la de suministrar servicios y dirección; es decir que Grupo DESC define quién debe manejar las empresas y bajo qué políticas, ya que es un trabajo sumamente estratégico de planeación que conlleva mucho más contenido conceptual que de acción.

Crear una empresa con las características de DESC en un medio ajeno a este tipo de negocios, requirió de abrir brechas hasta entonces no consideradas. Parte importante de los cimientos conceptuales de la fórmula DESC es la diversificación. Esto es lo que hace que una organización de esta naturaleza sea afectada en lo más mínimo por las circunstancias o por las crisis. Otra meta en la diversificación es que las áreas sean compatibles para que la administración pueda optimizarse. Debe haber homogeneidad en el tipo de operaciones.

Cada empresa que forma el Grupo DESC, tiene su propia historia, su propia base cultural. A Grupo DESC le interesa conservar a cada una de sus empresas con sus características individuales. No obstante, éstas a su vez, deben reconocer que los recursos son mayoritariamente de DESC. Esto implica que deben tener un estilo común de operar para poder constituir una cultura también común a todo el grupo.

La sinergia que da el número y la importancia de cada una de las empresas que forman DESC permite darles apoyo en diversas áreas como: producción, finanzas, recursos humanos, relaciones gubernamentales. Así se ha aprovechado el prestigio que DESC ha adquirido, a lo largo de 25 años, en las actividades industriales y de negocio.

Los orígenes de DESC están estrechamente relacionados con la saga de la familia Senderos. Una familia que fundo en México sus primeros negocios; como la creación de Seguros La Comercial y el surgimiento de la idea de construir un grupo industrial que institucionalizara el funcionamiento de otras empresas.

Misión de DESC. Elementos Clave.

De Identidad:

- Es una empresa mexicana que invierte en sectores con alto potencial de crecimiento.
- Tiene una visión global de negocios y liderazgo en sus mercados.
- Utiliza y desarrolla tecnologías competitivas.

De Propósito:

- Agrega valor al capital invertido y proporciona a sus accionistas utilidades crecientes y atractivas.

De Estilo:

- Conduce sus negocios mediante empresas autónomas dentro de un marco de políticas generales.

De Valores:

- Mantiene un compromiso con la filosofía de calidad total y la excelencia en el servicio.
- Motiva y brinda oportunidades de crecimiento a sus empleados.
- Protege el medio ambiente y promueve en sus comunidades la educación y los valores fundamentales.

DESC Sector Automotriz.

DESC AUTOMOTRIZ (anteriormente UNIK) es la subsidiaria cien por ciento propiedad de DESC. Tiene a su cargo el desarrollo de los negocios del Sector Automotriz. Es el mayor productor independiente mexicano en este ramo.

PRODUCTOS

Desc Automotriz cuenta con procesos metalmecánicos de clase mundial y con operaciones verticalmente integradas que van desde las forjas y fundiciones, el maquinado de diversas partes y componentes y el ensamble de conjuntos mecánicos del tren motriz, hasta la comercialización para el mercado de equipo original y de repuesto. Cuenta con importantes sinergias que han permitido maximizar sus beneficios. Produce diversas partes y componentes automotrices, tales como transmisiones manuales para vehículos ligeros y pesados, flechas de velocidad constante, estampados, pistones, punterías, rines de acero, ejes de tracción delantera y trasera, engranes, flechas cardán, juntas y sellos.

MERCADOS

Desc Automotriz exporta 67% de sus ventas totales y atiende al mercado de equipo original con 81% de sus ventas. Cuenta entre sus clientes a empresas líderes mundiales en la fabricación de automóviles, camiones y fabricantes de autopartes. Provee también al mercado de repuesto a través de distribuidores independientes que en el año representaron 19% de sus ventas. Entre sus clientes destacan General Motors, Dana, Ford, Renault-Nissan, Volkswagen, DaimlerChrysler, International, Getrag, ZF-Meritor, Kenworth, BMW, Aston Martin, John Deere y Freightliner, entre otros.

Centro de Desarrollo Industrial.

Ante los retos que ha presentado Grupo DESC Automotriz y reconociendo el valor de su personal como el recurso más importante con que cuenta, creó desde 1973 el Centro de Capacitación que da servicio a las Empresas y corporativos del Grupo DESC AUTOMOTRIZ las cuales hacen un total de 25 empresas únicamente del sector automotriz.

Así mismo el CEDEI es una empresa que forma parte del Corporativo de Recursos Humanos de DESC Automotriz, el cual cuenta con tres localidades (México, Celaya y Querétaro).

La naturaleza del Centro de Desarrollo Industrial S.A de C.V. es diseñar e implantar los procesos de desarrollo requeridos para soportar las estrategias del Grupo de Dirección y las empresas DESC AUTOMOTRIZ, por medio de:

- Procesos integrales de cambio.
- Intervenciones Organizacionales.
- Programas de Capacitación.
- Asesorías en procesos.
- Cursos de Capacitación.
 - Presencial
 - Virtual
- Selección y Reclutamiento de Personal

La Misión del CEDEI:

Incorporar a la mejor gente requerida por las organizaciones DESC AUTOTRIZ, enriquecer conocimientos, acrecentar habilidades y transformar actitudes que desarrollen al personal para mejorar el desempeño del Grupo.

CEDEI conciente y enfocado en su misión a desarrollado diversas estrategias que le han permitido alcanzar dicha misión. En el área de

Reclutamiento y Selección han implementado dentro de su proceso de selección herramientas psicológicas que les permitan obtener de manera objetiva y cuantificable rasgos de conducta para la colocación de candidatos idóneos a puestos vacantes, ó también para la promoción y desarrollo de su personal interno, por lo que la herramientas psicológica no tan solo es objetiva y cuantificable sino también tiene la capacidad de predecir conductas.

El T-JAT por sus características se adapta a las necesidades de medición conductual o de personalidad que se busca de acuerdo a los diferentes niveles jerárquicos con los que cuenta Grupo DESC AUTOMOTRIZ (Nivel Gerencial, Mandos Medios, Especialistas Técnicos y Personal Administrativos.).

Así mismo el T-JAT es un instrumento de medición psicológica estandarizado y normalizado a la población mexicana, sin embargo Grupo Desc busca dar un valor agregado al proceso de selección con esta herramienta al normalizar dicha prueba para la población del sector automotriz, con lo cual hará más precisa la selección del personal de acuerdo a las diferentes necesidades de Grupo DESC.

Empresas que integran Grupo DESC AUTOMOTRIZ:



TRANSMISIONES



TTSP



SPICER



ETRAC
Ejes

CARDANES
Flechas cardán

TF VICTOR
Juntas

ENCO
Engranés

FORJAS SPICER
Forja automotriz

AUTOMETALES
Fundición
AUTOPAR
Distribución

UNIKO



Flechas de velocidad
constante



Estampados



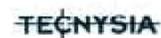
Pistones y pernos



Punterías

VEHYCO

Pistones



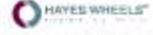
Automatización



UNIKO
Comercialización en eua

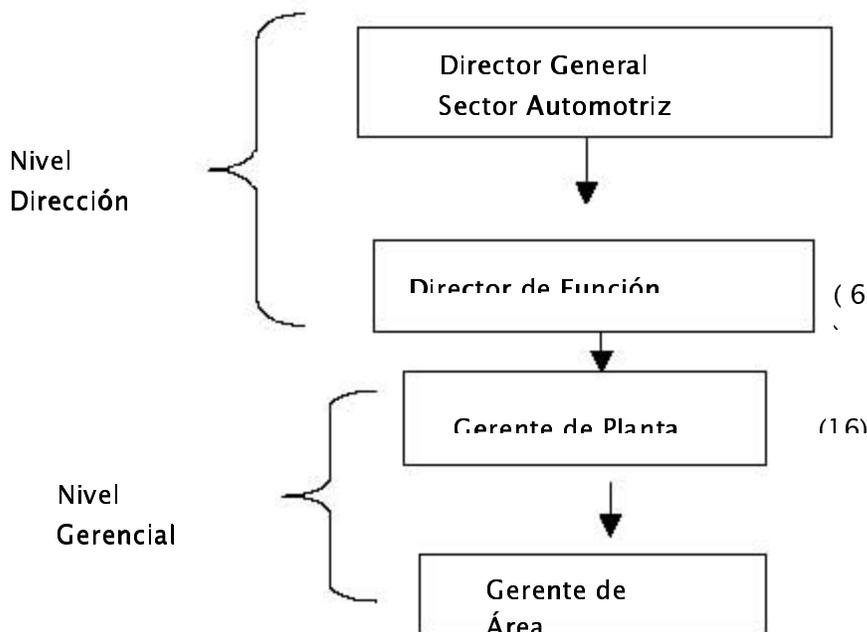


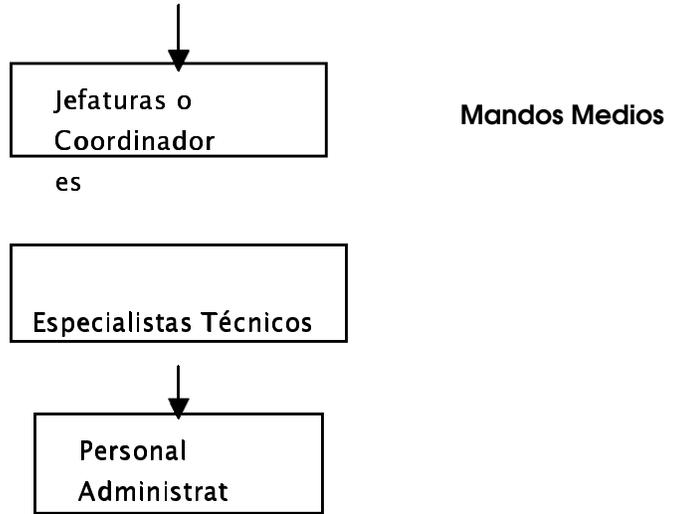
Rines Acero



Rines Aluminio

Organigrama general de las diferentes Empresas que conforman Grupo Desc Automotriz





MÉTODO

5.1 PLANTAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

El presente estudio tuvo como objetivo establecer Normas del Inventario de Personalidad Análisis del Temperamento de Taylor y Jonhson (T-JTA), para diferentes niveles jerárquicos (Gerencia, Mandos Medios, Especialistas Técnicos y Personal Administrativo), en una Industria Manufacturera Metalmeccánica (Grupo DESC AUTOMOTRIZ).

De igual forma el (T-JTA) por sus características se adaptó a las necesidades de medición conductual o rasgos de personalidad que se busca de acuerdo a los diferentes niveles jerárquicos con los que cuenta Grupo DESC AUTOMOTRIZ donde se llevó acabo este estudio.

Es así que establecer normas para niveles jerárquicos de una industria manufacturera metalmeccánica, le permite al profesional de la conducta contar con un instrumento que le facilite identificar rasgos de personalidad o conductuales que requieren los empleados de acuerdo a los diferentes niveles jerárquicos, así mismo garantizar la calidad del personal que ingrese a la empresa, como también disminuir los niveles de rotación; al igual que obtener planes de desarrollo más objetivos detectando aquellas conductas que se requieran para generar la movilidad del personal con talento, acrecentar habilidades y transformar actitudes que desarrollen al personal.

También facilitara a los jefes conocer y comprender las áreas de oportunidad o desarrollo del personal a cargo y fomentar una optima integración y desempeño en las actividades cotidianas del individuo, en conjunto genera un impacto positivo para la empresa tanto en costos como en beneficios a mediano y largo plazo.

El establecer normas para el área laboral y en específico para una industria con ciertas características hace al instrumento más preciso, en cuanto a los resultados, análisis e interpretación de datos ya que estos son en base a características conductuales laborales que se requieren y no clínicas.

La normalización del (T-JTA) para la industria Metalmeccánica da pie al interés de aquellos profesionistas que buscan establecer este tipo de procesos de selección más objetivos y especializados de acuerdo a la industria y/o empresa en la cual se desempeñan.

5.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

¿Cuales son los perfiles de personalidad que requiere un candidato de acuerdo a los niveles jerárquicos (Gerentes, Mandos Medios, Especialistas Técnicos y Personal Administrativo), establecidos por el Grupo DESC AUTOMOTRIZ medidos en el (T-JTA)?



Dado que la pregunta que se planteó fue general, se desglosó en las siguientes preguntas particulares de acuerdo a los diferentes niveles jerárquicos que estableció la empresa.

- ¿Cuál es el perfil de personalidad que requiere un individuo para el nivel Gerencial medidos en el (T-JTA)?
- ¿Cuál es el perfil de personalidad que requiere un individuo para el nivel Mandos Medios medidos en el (T-JTA)?
- ¿Cuál es el perfil de personalidad que requiere un individuo para el nivel Especialista Técnico medidos en el (T-JTA)?
- ¿Cuál es el perfil de personalidad que requiere un individuo para el nivel Personal Administrativo medidos en el (T-JTA)?

5.3 DEFINICIÓN DE VARIABLES

Variable de Criterio: (V.I.) Los Niveles Jerárquicos establecidos por Grupo DESC Automotriz.

Variable Predictora: (V.D.) Los Rasgos de Personalidad que mide el Instrumento (T-JAT).

(Los rasgos de personalidad son las características que identificaran el nivel jerárquico dependiendo del nivel por lo tanto son las que afectan la V.I).

▪ Definición Conceptual de la Variable de Criterio.

Nivel Jerárquico: Constituyen una escala de posiciones de mando dispuestas en orden de importancia, según sea el grado de autoridad y responsabilidad y/o facultad para tomar decisiones que se establecen en una organización social. (Barajas, 1998).

▪ Definición Conceptual de la Variable Predictora.

Rasgos de Personalidad:

A la palabra rasgo se utiliza en el T-JAT para indicar una constelación de tendencias y pautas conductuales los suficientemente cohesivas como para considerarlas y medirlas como una unidad. (Villegas, 2000).

Los rasgos que se utilizan en el T-JAT son: nervioso vs apacible; depresivo vs. alegre; activo social vs pasivo; expresivo vs inhibido; empático vs indiferente; subjetivo vs objetivo; dominante vs sumiso; hostil



vs tolerante; autodisciplinado vs impulsivo, y una escala de actitud que permite observar como se comporto el sujeto evaluado ante la prueba. (Villegas, 2000).

▪ **Definición Operacional de la Variable de Criterio.**

De acuerdo a la estructura organizacional de Grupo DESC Automotriz se establecieron los siguientes niveles jerárquicos:

1. Gerentes (Planear, Administrar y Dirigir)
2. Mandos Medios (Supervisar y administrar Procesos)
3. Especialistas Técnicos (Administrar procesos especializados)
4. Personal Administrativo (Operar procesos)

▪ **Definición Operacional de la Variable Predictora.**

La variable predictora se determino de acuerdo a la calificación que se obtuvo de la prueba (T-JAT).

Excelente
Aceptable
Es deseable un cambio
El cambio es urgente

5.4 SUJETOS

Los sujetos que participaron en la investigación fueron elegidos con las siguientes características:

Personas del sexo femenino o masculino que laboraban en Grupo DESC Automotriz, que se encontraban o fueron promovidos a cualquiera de los siguientes niveles jerárquicos: Gerencia, Mandos Medios, Especialistas Técnicos y Personal Administrativo, y/o sea candidato a ingresar a Grupo DESC Automotriz para ocupar cualquiera de los niveles jerárquicos antes mencionados.

Para el nivel Gerencial participaron 118 personas.

Para el nivel Mandos Medios participaron 327 personas.

Para el nivel Técnicos Especializados participaron 494 personas.

Para el nivel Administrativos participaron 124 personas.

5.5 MUESTRA.

La muestra fue elegida a través del método no probabilístico intencional con el personal actual de la plantilla de Grupo DESC, así como aquellos candidatos que estuviesen participando en algún procesos de selección interno y/o externo para los diferentes niveles jerárquicos, primero se hizo una clasificación de estratos (niveles jerárquicos), de acuerdo con el objetivo del estudio, ya que uno de los objetivos fue obtener un perfil por cada nivel.



5.6 TIPO DE ESTUDIO

Este estudio se considera de tipo descriptivo ya que se pretende describir a través de normas, los rasgos de personalidad que debe poseer un individuo de acuerdo al nivel jerárquico (Gerencia, Mandos Medios, Especialistas Técnicos y Personal Administrativo), que este ocupando o pueda ocupar en Grupo DESC AUTOMOTRIZ.

5.7 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de Investigación es de tipo no experimental transeccional, ya que se recolectaron datos de un sólo momento, en un tiempo único, el propósito fue describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

El diseño no experimental transeccional permitió describir los rasgos de personalidad que debe poseer un individuo para ocupar determinado nivel jerárquico de acuerdo a la estructura organizacional establecida por Grupo Desc Automotriz.

5.8 DESCRIPCIÓN DE INSTRUMENTO

El instrumento utilizado para este estudio fue el Inventario de Personalidad Análisis del Temperamento de Taylor y Jonson (T-JTA), en su versión traducida, revisada y normada para estudiantes de Bachillerato y Universitarios Mexicanos. (Pereyra, 1985).

El (T-JTA) es un instrumento que miden rasgos de personalidad dicotómicamente o tendencias conductuales comparativamente independiente, como son: nervioso vs apacible; depresivo vs. alegre; activo social vs pasivo; expresivo vs inhibido; empático vs indiferente; subjetivo vs objetivo; dominante vs sumiso; hostil vs tolerante; autodisciplinado vs impulsivo, y una escala de actitud que permite observar como se comporta el sujeto evaluado ante la prueba. (Villegas, 2000).

Los rasgos de personalidad que mide el T-JAT son definidos por el mismo instrumento como:

Rasgo A.- NERVIOS vs. TRANQUILO, APACIBLE, SERENO.

Nervioso, Se le define como un estado ó condición frecuentemente caracterizada por alta tensión y una actitud aprensiva. Su opuesto el Tranquilo, se caracteriza por una actitud apacible, relajada. (Taylor y Jonson, 1985).



Rasgo B.– Depresivo vs. ALEGRE, ANIMOSO, OPTIMISTA, JOVIAL.

Depresivo, Se le define como pesimista, desanimado o descorazonado. Su opuesto el Alegre se caracteriza por una actitud o disposición de felicidad. (Taylor y Jonson, 1985).

Rasgo C.– ACTIVO SOCIAL vs. PASIVO, RETRAÍDO

Activo Social, Se le define al individuo que posee energía, entusiasmo y es socialmente activo. El pasivo, se caracteriza por la inactividad social, el letargo y actitudes de retraimiento. (Taylor y Jonson, 1985).

Rasgo D.– EXPRESIVO – RESPONSIVO vs. INHIBIDO

Expresivo, Se le considera así al individuo espontáneo, afectuoso o cariñoso, abierto o franco. El expresivo comprende la habilidad para ser amigable y amistoso, responsivo al contacto con la gente y el expresarse con animación, entusiasmo, así como el tener muchos amigos, tener consideraciones con los demás en el sentido de ser una persona afectuoso y abierto. El Inhibido se caracteriza por la incapacidad para expresar sentimientos de ternura y por la tendencia a ser reservado, cohibido, reprimido. (Taylor y Jonson, 1985).

Rasgo E.– EMPATIA vs. INDIFERENCIA

Empatia, se le considera empática a la persona benévola, comprensiva y compasiva. Su opuesto la Indiferencia se caracteriza por la indiferencia, insensibilidad y actitudes poco comprensivas hacia los sentimientos de los demás. También comprende el sentido de interés por el bienestar y salud de los menos afortunados. (Taylor y Jonson, 1985).

Rasgo F.– SUBJETIVIDAD vs. OBJETIVIDAD.

Subjetivo, Se le define así a las personas emotivas, lógicas, ensimismada. A su opuesto la Objetividad se le define como una persona de mente clara, razonable y de actitud lógica. (Taylor y Jonson, 1985).

Rasgo G.– DOMINANTE vs. SUMISO.

Dominante, Se le define así al individuo seguro de sí mismo, confiado, asertivo y competitivo. Su opuesto el Sumiso, se le define como dependiente, complaciente y pasivo. (Taylor y Jonson, 1985).

Rasgo H.– HOSTIL vs. TOLERANTE.

Hostil, Se le define así al individuo crítico, argumentativo, punitivo. Su opuesto el Tolerante es aquel individuo paciente, aceptante de actitud muy humana. (Taylor y Jonson, 1985).

Rasgo I .- AUTODISCIPLINADO vs. IMPULSIVO

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

El (T-JTA) se aplica a través de un cuadernillo que contiene 180 cuestiones, hoja de respuesta, perfiles y plantillas para calificación (Formato: Lápiz y Papel).

El tiempo de administración es de 30 a 45 min. (versión Mexicana).

La confiabilidad del Instrumento se obtuvo por el método de Consistencia Interna con coeficientes de Correlación de .79 a .85 para todas las escalas. (Villegas, 2000).

La validez de tipo concurrente con el MMPI y el 16 PF arrojó valores superiores a .75. (Villegas, 2000).

5.9 PROCEDIMIENTO

Se aplicó el Instrumento (T-JTA) aquellos empleados que serían promovidos a un nivel jerárquico mayor ó transferido a otra de las empresas pertenecientes al mismo grupo pero con el mismo nivel jerárquico, así como aquellas personas que serán contratadas por la empresa y a los que actualmente se encuentran en alguno de los niveles jerárquicos ya mencionados.

5.10 ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Se realizó un análisis estadístico descriptivo a través de análisis de frecuencias y/o medidas de tendencia central.

Para la elaboración de las Tablas Normativas se utilizaron los puntajes crudos del (T-JAT) para la elaboración de los rangos percentiles que definen cuales rasgos de personalidad requiere un individuo de acuerdo al nivel jerárquico (Gerentes, Mandos Medios, Especialistas Técnicos y Personal Administrativo), establecidos por el Grupo DESC AUTOMOTRIZ).

RESULTADOS

Para obtener las Normas se obtuvo las calificaciones percentilares para cada uno de los niveles jerárquicos, así mismo la media y desviación estándar para conocer la distribución de las calificaciones en cada uno de los rasgos de personalidad que mide el (T-JTA).

También se obtuvo los perfiles de cada nivel jerárquico.

Se presenta en la Tabla 1 la media y desviación estándar del nivel Gerencial:

Tabla 1
Nivel Gerencial

Rasgo	Media	Desviación Estándar
Nervioso – Reposado	16	4
Depresivo – Animoso	10	4
Activo Social – Tranquilo	20	3
Expresivo Responsivo – Inhibido	21	3
Empático – Indiferente	28	4
Subjetivo – Objetivo	19	4
Dominante – Sumiso:	20	4
Hostil – Tolerante	15	4
Autodisciplinado – Impulsivo	21	4
Escala de Actitud	11	3

La Norma y Escala de Actitud obtenidas del nivel Gerencial se presentan en la Tabla 2.

El Perfil obtenido del nivel Gerencial se presenta en la gráfica 1.

Se presenta en la Tabla 3 la media y desviación estándar del nivel Mandos Medios:

Tabla 3
Nivel Mandos Medios

Rasgo	Media	Desviación Estándar
Nervioso – Reposado	16	4
Depresivo – Animoso	10	4
Activo Social – Tranquilo	20	3
Expresivo Responsivo – Inhibido	21	3
Empatico – Indiferente	28	4
Subjetivo – Objetivo	19	4
Dominante – Sumiso:	20	4
Hostil – Tolerante	15	4
Autodisciplinado – Impulsivo	21	4
Escala de Actitud	11	3

La Norma y Escala de Actitud obtenidas del nivel Mandos Medios se presentan en la Tabla 4.

El Perfil obtenido del nivel Mandos Medios se presenta en la gráfica 2.

Se presenta en la Tabla 5 la media y desviación estándar del nivel Especialistas Técnicos:

Tabla 5
Nivel Especialistas Técnicos

Rasgo	Media	Desviación Estándar
Nervioso – Reposado	16	4
Depresivo – Animoso	9	4
Activo Social – Tranquilo	20	3
Expresivo Responsivo – Inhibido	20	3
Empatico – Indiferente	28	4
Subjetivo – Objetivo	19	4
Dominante – Sumiso:	21	4
Hostil – Tolerante	16	4
Autodisciplinado – Impulsivo	22	3
Escala de Actitud	11	3

La Norma y Escala de Actitud obtenidas del nivel Especialistas Técnicos se presentan en la Tabla 6.

El Perfil obtenido del nivel Especialistas Técnicos se presenta en la gráfica 3.

Se presenta en la Tabla 7 la media y desviación estándar del nivel Personal Administrativo:

Tabla 7
Nivel Personal Administrativo

Rasgo	Media	Desviación Estándar
Nervioso – Reposado	16	4
Depresivo – Animoso	10	4
Activo Social – Tranquilo	20	3
Expresivo Responsivo – Inhibido	21	3
Empatico – Indiferente	28	4
Subjetivo – Objetivo	19	4
Dominante – Sumiso:	20	4
Hostil – Tolerante	15	4
Autodisciplinado – Impulsivo	21	4
Escala de Actitud	11	3

La Norma y Escala de Actitud obtenidas del nivel Personal Administrativo se presentan en la Tabla 8.

El Perfil obtenido del nivel Personal Administrativo se presenta en la gráfica 4.

CONCLUSIONES

Las normas así como los perfiles establecidos en esta investigación sólo son aplicables para Grupo DESC Automotriz, no se recomienda usarlas y/o generalizarlas para cualquier otro tipo de empresa, solo si es empresa metalmeccánica que cuente con el perfil de Grupo DESC Automotriz.

Ya que las normas así como los perfiles de cada nivel jerárquico corresponden a las características de personalidad de la población de Grupo DESC Automotriz por lo tanto el perfil de personalidad general de los empleados de Grupo DESC Automotriz se describe como: tranquilos, animosos inhibidos, indiferentes, objetivos y tolerantes. Estos rasgos son los que se presentan constantemente en todos los perfiles de acuerdo al rango de excelente.

La distribución de los rangos (Excelente, Aceptable, Deseable un cambio y Cambio urgente) quedo distribuido en las gráficas de la siguiente manera:

El rango excelente puede ubicarse desde el percentil 15 al 50 más o menos percentiles de acuerdo a cada rasgo y gráfica.

El rango aceptable puede ubicarse desde el percentil 15 al 85 más o menos percentiles de acuerdo a cada rasgo y gráfica.

El rango deseable un cambio puede ubicarse desde el percentil 55 al 95 más o menos percentiles de acuerdo a cada rasgo y gráfica.

El rango un cambio urgente se encontrará en los extremos de cada perfil, desde el percentil 1 al 15 y del percentil 70 al 99 más o menos percentiles de acuerdo a cada rasgo y gráfica.

La distribución de los rangos quedo determinada con las normas de cada nivel jerárquico.

Posiblemente esta distribución se dio por los siguientes factores:

1. La población a quien se le aplico el (T-JTA) es personal cautivo, por lo que las características de personalidad ya descritas con anterioridad son rasgos característicos de esa población y propias de la empresa.

2. El instrumento (T-JTA) no discriminó entre la población de un nivel jerárquico a otro, por lo tanto los perfiles de personalidad son similares uno de otro nivel jerárquico.

3. El nivel escolar no fue una característica que podría generar diferencia entre cada nivel jerárquico.

Para niveles Gerenciales se requiere contar con Licenciatura terminada y especialidad y/o maestría.

Para niveles Mandos Medios se requiere contar con Licenciatura terminada.

Para niveles Técnicos Especializados se requiere contar con Licenciatura terminada y/o carrera técnica especializada.

Para niveles administrativos se requiere contar con preparatoria, carrera comercial y/o carrera técnica no especializada.

DISCUSIÓN.

Las limitaciones que se encontraron para la realización de esta investigación son las siguientes:

La población a la que se aplicó el (T-JTA) es personal cautivo.

La muestra obtenida por cada nivel jerárquico no determinó diferencias entre los rasgos de personalidad mostrándose homogéneas entre sí.

El nivel escolar tampoco determinó diferencias entre los perfiles de personalidad requerido entre un nivel jerárquico a otro.

La solicitud de Grupo DESC para la realización de las normas y perfiles del instrumento (T-JTA) fue únicamente por nivel jerárquico tomando únicamente la escolaridad requerida por cada nivel.

Por lo que no se tomó en cuenta, la edad, el género y la antigüedad en la empresa y en el nivel jerárquico, siendo estas posibles limitantes para establecer diferencias entre los perfiles de personalidad requeridos por cada nivel.

Para una siguiente investigación se sugiere tomar en cuenta las limitaciones anteriores.

Para la obtención de normas del mismo sector metalmecánica u otro ramo empresarial se sugiere tener una población más amplia; es decir que participen más empresas del mismo sector o ramo, se clasifiquen por nivel jerárquico, edad, género y antigüedad, entre otros, con la finalidad de obtener normas que discriminen entre poblaciones y sean propias del sector y/o ramo empresarial.

El obtener normas enfocadas a los procesos de selección laboral y únicas para una empresa o varias del mismo ramo permitirá a los profesionistas del comportamiento seleccionar, detectar y desarrollar a futuros candidatos así como empleados, al igual que contar con un instrumento más específico y enfocado al área laboral.

REFERENCIAS

- Anastasi, A. , Urbina, S. (1998) *Tests Psicológicos*. México. Editorial Prentice Hall.
- Arias, F. (1990) *Administración de Recursos Humanos*. México. Editorial Trillas.
- Brown, F. (1980) *Principios de la Medición*. México. Manual Moderno.
- Cerdá, E. (1984) *Psicometría General*. Barcelona. Editorial Herder
- Cueli, J. (1975) *Teorías de la Personalidad*. México. Editorial Trillas.
- Dicarpio, N. (1989) *Teorías de la Personalidad*. México. Editorial McGraw-Hill.
- Engler, B. (1996) *Introducción a la Teorías de la Personalidad*. México. Editorial McGraw-Hill.
- Flores O. (2001) *Aspectos Generales de Recursos Humanos*.
<http://www.unamosapuntos.com>.
- Flores O. (2001) *La importancia de las pruebas psicológicas en el proceso de Reclutamiento y Selección*.
<http://www.unamosapuntos.com>.
- Garfiel, S. (1979) *Estudio de la Personalidad y la Conducta*. México. Editorial Moderna.
- Gordon, A. (1974) *Psicología de la Personalidad*. Buenos Aires. Editorial Paidós.
- Grados, J. (1998) *Inducción, Reclutamiento y Selección*. México. Manual Moderno.
- Inespo A. C. (1994) *Taller de Interpretación e Investigación de Estudios de Evaluación de Personal*.
- Jiménez, W. (1987) *Introducción al estudio de la teoría Administrativa*. México. Editorial Limusa.
- López, P. (2000) *Utilización del Assessment Center para la Evaluación y Selección del personal*. Tesina. Facultad de Estudios Superiores. UNAM.
- Martínez, C. (2002) *Reclutamiento y Selección de Personal Docente en Universidades Privadas*. Tesina. Facultad de Estudios Superiores. UNAM.
- Martínez, L. (1999) *Las claves en el proceso de Selección*.
<http://www.monografías.com>.
- Morales, L. (1991) *Psicometría Aplicada*. México. Editorial Trillas.

- Nunnally, J. (1995) *Teoría Psicométrica*. México. Editorial McGraw-Hill
- Ortiz Guerrero, Nubia. (2002) *La elaboración de los proyectos de investigación*. <http://www.monografias.com>.
- Papalia, D. (1988) *Psicología*. México. Editorial McGraw-Hill.
- Pereyra, L (1985) *Estandarización del Inventario de Personalidad Análisis del Temperamento de Taylor y Jonson (T-JTA) en la población de estudiantes de Ciudad Universitaria*. Tesis. Facultad de Psicología . UNAM.
- Ramírez A., Islas M. (1998) *Diplomando en Planeación y Administración de Recursos Humanos*. Facultad de Estudios Continuos ENTS. UNAM.
- Rodríguez, M. (2003) *Reclutamiento y Selección*. Tesina. Facultad de Estudios Superiores. UNAM.
- Rojas, K. (2002) *Normalización de Inventario de Orientación Personal (POI) en una muestra de estudiantes universitarios mexicanos*. Tesis Facultad de Psicología, UNAM.
- Romero, S. *La Administración de Personal y su Aplicación Práctica en la Empresa Moderna*. México. Editorial Continental.
- Sampieri Hernández, R., (2003) *Metodología de la Investigación*. México. McGraw-Hill.
- Schmelkes, C. (1988) *Manual para la presentación de Anteproyectos e Informes de Investigación (Tesis)*. México. Editorial Latinoamericana.
- Schultz, D. (1992) *Psicología Industrial*. México. McGraw-Hill.
- Smith H. (1997) *Psicología de la Conducta Industrial*. México. McGraw-Hill.
- Villegas, E. (2000) Manual Inventario de Personalidad Análisis del Temperamento de Taylor y Hohnson (T-JAT). México. Instituto Mexicano de Evaluación y Consejería, S.C.
- Wayne, R. (1997) *Administración de Recursos Humanos*. México. Editorial Prentice Hall.
- Whittaker, J. (1987) Psicología. México. Editorial Interamericana.
- Wrther, W. (1999) *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México. McGraw-Hill.