



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
IZTACALA

“LA EFECTIVIDAD DE LAS PRUEBAS PSICOLÓGICAS
UTILIZADAS EN LA ORGANIZACIÓN: UNA VISIÓN INTERCONDUCTUAL”

TESIS TEÓRICA

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:
ALEJANDRO RODRIGUEZ CRUZ

COMISIÓN DICTAMINADORA:
LIC. JUAN ANTONIO VARGAS BUSTOS
LIC. MARCO VINICIO VELASCO DEL VALLE
LIC. ÁNGEL ENRIQUE ROJAS SERVÍN

TLALNEPANTLA, ESTADO DE MÉXICO

MARZO 2006





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI PADRE
ARTURO RODRÍGUEZ MIRANDA
PACIENCIA, ESTOICISMO, ...

A MI MADRE
ISABEL CRUZ LEZAMA
DETERMINACIÓN, TRABAJO, ...

A MI HERMANA
IRENE RODRÍGUEZ CRUZ
INCONDICIONAL AYUDA, ...

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
ALMA MATER QUE ME ATAVIÓ CON SU PIEL DE ORO Y SANGRE AZUL

A LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA
QUE ME OTORGÓ EL PODER DE SER PSICÓLOGO, COUGAR 52, ...

A LOS ASESORES
JUAN ANTONIO VARGAS BUSTOS
MARCO VINICIO VELASCO DEL VALLE
ÁNGEL ENRIQUE ROJAS SERVÍN
POR SU DESINTERESADA Y VALIOSA ASISTENCIA

A TODOS LOS PROFESORES
QUE GUIARON MI FORMACIÓN PROFESIONAL

A TODOS LOS ACOMPAÑANTES
DE ESTE SINGULAR VIAJE

A LOS QUE YA NO ESTÁN
PERO QUE ALGÚN DÍA TAMBIÉN NOSOTROS

“I WENT AWAY ALONE WITH NOTHING...”

ALTERANDO LA LOCURA Y DESQUICIANDO EL CAOS
MORTIS

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	6
CAPÍTULO 1. HISTORIA DE LA PSICOLOGÍA EN GENERAL Y LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.....	10
1.1 Origen y desarrollo de la Psicología en general.....	10
1.1.1 Periodo Griego.....	11
1.1.2 Periodo Patrístico y Medieval.....	13
1.1.3 Periodo del Renacimiento Científico.....	14
1.2 Historia de la Psicología Psicoanalítica, Cognitiva, Conductual e Interconductual.....	17
1.2.1 Historia de la Teoría Psicoanalítica.....	17
1.2.2 Historia de la Teoría Cognitiva.....	20
1.2.3 Historia de la Teoría Conductual e Interconductual.....	21
1.3 Origen y desarrollo de la Psicología Organizacional.....	25
1. 4 Importancia del estudio histórico de la Psicología y sus áreas tecnológicas ..	27
CAPÍTULO 2. VINCULACIÓN ENTRE PSICOLOGÍA Y ADMINISTRACIÓN.....	29
2.1 La Administración.....	29
2.1.1 Administración de recursos humanos.....	32
2.1.2 Reclutamiento y selección de personal.....	33
2.1.3 Inducción y capacitación.....	35
2.1.4 Desarrollo organizacional.....	38
2.2 Vinculación entre psicología y administración.....	40
2.2.1 Teoría Psicoanalítica y Administración.....	40
2.2.2 Teoría Cognitiva y Administración.....	42
2.2.3 Teoría Conductual y Administración.....	43
2.2.4 Teoría Interconductual y Administración.....	45

CAPÍTULO 3. PRUEBAS PSICOLÓGICAS REPRESENTATIVAS DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES Y SU VALOR PRÁCTICO.....	47
3.1 Pruebas psicoanalíticas.....	48
3.1.1 Prueba de frases incompletas con aplicación a la industria (FIGS).....	49
3.1.2 Estudio de valores.....	50
3.1.3 House Tree Person (H-T-P).....	52
3.1.4 Test de los colores de Lüscher.....	54
3.1.5 Test de la figura humana de Karen Machover.....	57
3.1.6 Test Gestáltico Visomotor de Bender.....	58
3.1.7 Test de manchas de tinta de Rorschach.....	59
3.1.8 Inventario Tipológico de Myers Briggs (MBTI).....	60
3.1.9 Test de Pata Negra (PN).....	62
3.1.10 Inventario Million de Estilos de Personalidad (MIPS).....	63
3.1.11 Thematic Apperception Test (TAT).....	64
3.1.12 Test de Zullinger.....	65
3.1.13 Test de frustración.....	66
3.1.14 Test de relaciones objetales.....	67
3.1.15 Test sociométrico.....	68
3.2 Pruebas cognitivas.....	69
3.2.1 Wechsler Adult Intelligence Scale (WAIS).....	69
3.2.2 Test de matrices progresivas.....	70
3.2.3 Escala de preferencias vocacional CH.....	71
3.2.4 Cuestionario 16 FP.....	71
3.2.5 Instrumento no verbal de inteligencia BETA II-R.....	72
3.2.6 Test de Moss.....	74
3.2.7 Wonderlic Personnel Test.....	75
3.2.8 Medición rápida de la habilidad intelectual (BARSIT).....	75
3.2.9 Perfil Inventario de la Personalidad (P-IPG).....	76
3.2.10 Cuestionario de intereses y aptitudes.....	78
3.2.11 Test de Dominós.....	78
3.2.12 Intereses y Preferencias Profesionales (IPP).....	79

3.2.13 Otis sencillo.....	81
3.2.14 Prueba de inteligencia de Terman.....	81
3.2.15 Evaluación del factor humano en la organización.....	84
3.3 Pruebas conductuales.....	86
3.3.1 Test selection by job analysis.....	86
3.3.2 Test de destreza con pequeños objetos.....	88
3.3.3 Prueba de destreza Stromberg (PDS).....	89
3.3.4 Test de Apreciación de Vendedores (TAV).....	89
3.3.5 Instrucciones Complejas (IC).....	90
3.3.6 Test de habilidades en la negociación (NEGO).....	91
3.3.7 Batería de operarios.....	92
3.3.8 Escala de calificación de personal.....	93
3.3.9 Batería de subalternos.....	94
3.3.10 Inventario de Personalidad para Vendedores (IPV).....	95
3.3.11 Apreciación de conocimientos prácticos de mecanografía.....	96
3.3.12 Batería de Pruebas Administrativas (BTA).....	97
3.3.13 Batería para conductores.....	98
3.3.14 Batería para la actividad comercial.....	100
3.3.15 Test de Aptitudes Administrativas (GCT).....	101
3.4 Pruebas interconductuales.....	101
CAPÍTULO 4. IMPLICACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS.....	105
4.1 Implicaciones científicas.....	105
4.2 Implicaciones tecnológicas.....	107
CONCLUSIONES.....	111
REFERENCIAS.....	114

RESUMEN

La historia de la Psicología y la Administración es tan vasta como la de la propia humanidad. El presente trabajo describe de manera breve la historia de la Psicología en general, revisando los tres grandes periodos de la misma, pero haciendo énfasis en las Teorías Psicoanalítica, Cognitiva, Conductual e Interconductual. Asimismo, se lleva a cabo una descripción del origen y desarrollo de la Psicología Organizacional y su vinculación con la administración de recursos humanos en cuanto a los procesos de reclutamiento y selección de personal, inducción y capacitación y desarrollo organizacional; ya que de dicha vinculación han surgido numerosas “aplicaciones” de la psicología, como por ejemplo el uso extendido de pruebas psicológicas que intentan medir o determinar la inteligencia, la personalidad, la capacidad, etc. en diversas áreas, como lo es la de selección de personal. Por tanto, se lleva a cabo una revisión, análisis y crítica de la efectividad de 45 pruebas psicológicas de uso representativo, común y actual dentro de las organizaciones, pero rescatando su valor práctico.

Del mismo modo, se hace énfasis en la importancia de llevar a cabo una revisión histórica de la Psicología y de considerar las implicaciones científicas y tecnológicas que dicho análisis y crítica conlleva.

INTRODUCCIÓN

A través de la historia el ser humano ha interactuado con diversos organismos, objetos, eventos y fenómenos. A lo largo de toda esta historia, las ciencias se han originado y desarrollado teniendo la función de definir y estudiar campos propios de acción para tales puntos y derivar tecnologías para operar en áreas específicas. Al mismo tiempo, diversas ciencias han interactuado entre ellas dando como resultado disciplinas científicas. Kantor (2003) menciona la existencia de una interacción histórica entre las ciencias, ya que todas ellas surgen y evolucionan dentro de una matriz cultural de eventos que comprenden el interés por la investigación y las operaciones de los científicos de acuerdo a su singular periodo como por ejemplo Periodo Griego, Periodo Medieval y Patrístico y Periodo del Renacimiento, teniendo como resultado diversas contribuciones científicas y tecnológicas.

Una de estas aportaciones concebida en un periodo contemporáneo fue la vinculación y aplicación de la Psicología con la Administración; surgiendo así la llamada Psicología Industrial en Estados Unidos e Inglaterra a principios de 1900 y desarrollándose posteriormente debido a la Primera y Segunda Guerra Mundial. Al respecto, Blum y Naylor (1979) señalan que también que se inició gracias a los trabajos de Walter Dill Scott y Hugo Münsterberg y su crecimiento se debió al interés de varias empresas y de numerosos artículos publicados en revistas especializadas en Estados Unidos.

Seguramente la Administración también tiene un largo pasado, pero gracias a dicha vinculación surgió la administración de recursos humanos, la cual según Werther y Keith (1995) tiene como objetivo principal ayudar a las organizaciones a alcanzar resultados y objetivos de una manera ética y responsable; para ello se interviene en áreas como preparación y selección; desarrollo y evaluación; compensación y protección; relaciones con el personal y evaluación de la vida laboral.

En tal relación, las teorías psicológicas que mayormente han sido “aplicadas” dentro de las organizaciones son el Psicoanálisis, la Teoría Cognitiva y la Teoría Conductual. Sin embargo, la Teoría Interconductual no ha sido suficientemente reconocida en tal área por lo que precisa especial atención debido a las importantes implicaciones que tiene.

De este modo, la “aplicación” de las Teorías Psicoanalítica y Cognitiva, obedeció al propio origen y desarrollo de las pruebas psicológicas que intentaban medir la inteligencia y determinar la personalidad, mientras que la Teoría Conductual intentó extrapolar sus principios básicos de laboratorio en áreas como la clínica, la educación y la industria.

En la vinculación entre la Psicología, las organizaciones y la administración de recursos humanos, según Fleishman y Bass (1979) la labor del psicólogo ha sido la de reducir los errores en las contrataciones, determinar la ubicación y los ascensos del personal para colocar a los más competentes en puestos de responsabilidad y a los menos competentes en puestos que puedan desempeñar. Por su parte, Dunnette y Kirchner (1986) mencionan que las actividades del psicólogo dentro de las organizaciones son: selección de personal, adiestramiento y desarrollo de personal y orientación personal. Sin embargo, la administración de recursos humanos es un área tecnológica y multidisciplinaria, ya que proviene y se vincula con otras disciplinas como la Ingeniería y la Economía. Además, Vargas y Velasco (1999) mencionan que la intervención del psicólogo es pertinente en los procesos administrativos de reclutamiento y selección de personal, inducción y capacitación y desarrollo organizacional; siendo éstos a los que nos abocaremos.

Así, dentro de las funciones del psicólogo en las organizaciones y la administración de recursos humanos, una de las actividades más frecuentes sobre todo en la selección de personal, es la aplicación y evaluación de pruebas psicológicas, ya que se considera que la finalidad de los test “consiste en medir las diferencias existentes en una determinada característica o rango entre diversos

sujetos, o bien entre el comportamiento del mismo individuo en diferentes momentos u ocasiones” (Cerdeña, 1978, p. 52). Por ello, según Costa (1996), existen diferentes tipos de pruebas, como son: de inteligencia, de valores, de actitudes, de rendimiento, psicomotoras, situacionales, de aptitudes-habilidades, de personalidad-temperamento y de intereses-preferencias; además de que varían de acuerdo al objetivo, tipo de respuestas, material utilizado, modo de dar las instrucciones, modo de aplicación y población a la que se aplica.

Por tanto, una revisión de la historia de la Psicología y de las pruebas psicológicas se delimita como un problema teórico-práctico. Teórico, ya que se centra en el análisis de categorías que supuestamente corresponden a la Psicología y práctico, debido a que se lleva a cabo un análisis acerca de la intervención psicológica en un campo específico (uso de pruebas psicológicas dentro de las organizaciones) por lo que se toman en cuenta las implicaciones que esto conlleva.

Por tal motivo, el objetivo de este trabajo es analizar desde el punto de vista interconductual la efectividad de las pruebas representativas más comunes y de uso actual en las organizaciones, estableciendo su valor concreto y práctico. Estas pruebas son representativas en cuanto al grado de respeto y apego dentro de la teoría que las sustenta; comunes en relación con el ámbito que se utilizan y actuales de acuerdo a su uso vigente y no a la fecha de su publicación.

Este trabajo se justifica ya que es fundamental recordar que dentro de las organizaciones la aplicación del conocimiento psicológico no corresponde con categorías propias de la psicología, sino con las propias de la organización, puesto que la psicología “no tiene campos propios y exclusivos de acción” (DíazGonzález y Carpio, 1996, p. 45). Asimismo, Rodríguez (2000) menciona que la aplicación de la psicología en las organizaciones –y otros ámbitos sociales- debe derivar de un modelo teórico correcto que defina y aplique el objeto propio de estudio de la psicología, es decir, en las organizaciones existe una dimensión psicológica pero

no una teoría psicológica propia al respecto. Además, “actualmente los procedimientos conductuales son empleados, junto con los psicoanalíticos y cognitivos, en un intento por lograr una “visión integral” de cada persona. Las contradicciones teóricas y los problemas relativos a este tipo de eclecticismo han impedido el establecimiento de un área psicológica organizacional coherente” (Vargas y Velasco, 1999, p. 93).

CAPÍTULO 1. HISTORIA DE LA PSICOLOGÍA EN GENERAL Y DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

En este capítulo se lleva a cabo una breve descripción del origen y desarrollo de la Psicología en general y de la Psicología Organizacional, resaltando la importancia que dicha revisión tiene.

1.1 Origen y desarrollo de la Psicología en general

La Teoría Interconductual menciona que “los eventos específicos que investiga la psicología consisten en la interacción de los organismos con objetos, eventos u otros organismos, así como con sus cualidades y relaciones específicas. Estas interconductas, movimientos hacia o desde las cosas, manipulaciones de todo tipo, así como hablar de los eventos o reflexionar sobre ellos, son acciones concretas y observables; en ningún sentido son manifestaciones de poderes o fuerzas ocultas; más aún, ni los objetos ni sus propiedades son creaciones psíquicas ó proyecciones de los organismos o elaboraciones de los individuos” (Kantor, 1980, p. 91).

De tal modo, si la Psicología estudia e investiga las interacciones del individuo, entonces su historia tendría que rastrearse desde el origen de la especie humana, ya que ésta innegablemente interactuó con su medio, pero tal empresa sería imposible. Sin embargo, lo que si es posible rastrear son los primeros estudios psicológicos por parte de los griegos y su evolución, siendo la propia historia la que dará cuenta de todos estos acontecimientos.

Así, Kantor (2003) menciona que la historia de la psicología tiene dos grandes ciclos. El primero a partir del siglo VI a. C. con los pensadores presocráticos: Sócrates, Aristóteles y Platón, entre otros, dentro de una era naturalista; finalizando con San Agustín en el siglo V d. C. en una era trascendental. El segundo, a partir del siglo XIII d. C. con Santo Tomás, ciclo que

retoma una era naturalista con el Conductismo hasta el siglo XX. Sin embargo, éste curso científico de la historia lo divide en Periodo Griego, Periodo Patrístico y Medieval y Periodo del Renacimiento Científico. A continuación se describen brevemente cada uno de ellos.

1.1.1 Periodo Griego

Autores como Mueller (1976), Merani (1982) y Sánchez-Barranco (1996) mencionan a los presocráticos como los primeros pensadores en hacer mención de temas relacionados con la psicología. El *alma* y el *pneuma* fueron algunas de las primeras palabras con las que se refirieron a la cualidad que hacía que los cuerpos animales y humanos pudieran moverse. Al *alma* le atribuían ser el soplo o hálito propio de la vida del hombre, además de que tenía vida incluso después de la muerte, ya que pensaban que el cuerpo era sólo una prisión para ella y que volvería a ocupar otro cuerpo. En los poemas homéricos se exaltó la realidad concreta del cuerpo y se le dio importancia al alma separada del mismo como destino final, aunque no se señaló el origen de la misma. Posteriormente, con el culto a Dionisos por parte de los órficos, surgió la creencia de una desunión entre alma y cuerpo, ya que este último es tumba para la primera y su meta es la liberación.

A pesar del racionalismo y gran abstracción de dichos pensadores griegos, todavía no existía la Psicología como tal, sin embargo, estos “naturalistas” llevaron a cabo los primeros estudios rigurosos acerca de la naturaleza y forma del alma, formulando explicaciones y causas sólo naturales. Así, Tales de Mileto, aunque no aportó investigaciones psicológicas, concibió el término *Phycis* y la búsqueda del *arche* (principio unitario de todas las cosas). Pitágoras estudió la doctrina acerca de la trasmigración de las almas y consideró al hombre formado por tres partes: cuerpo, alma y espíritu. Por su parte, Alcmeón trató el problema de la sensación convirtiéndolo en la teoría cerebral del alma, siendo la sensación la fuente primaria de todo conocimiento. Demócrito formuló el sistema atomista que dio gran

importancia a la sensación y al conocimiento como resultado del choque de *átomos psíquicos* y *átomos somáticos*. A su vez, Empedócles exhibió la teoría de los cuatro elementos: fuego, aire, agua y tierra; mencionando que de la combinación entre el temperamento y la *krasis* (mezcla de los cuatro elementos) adecuada o no resultaba la inteligencia o la estupidez. Anaxágoras negó orígenes divinos y diferenció la materia y el espíritu, teniendo así un *nous* o mente que armonizaba a ambos. Finalmente, Diógenes dio importancia capital al aire, teniendo éste gran relación con el cuerpo y espíritu y sobre todo con las enfermedades nerviosas y mentales.

Sin embargo, tres fueron los grandes pensadores griegos cuyas concepciones e interpretaciones acerca de lo psicológico tuvieron una fuerte influencia en toda la historia siguiente: Sócrates, que formuló una psicología naturalista en donde el alma sólo era el nombre de algunos rasgos característicos del ser humano; de igual modo, las disposiciones, prejuicios e ideales los incluyó dentro de la conducta, ya que no hizo mención de hechos que no fueran objetivos y naturalistas. Platón continuó la noción de que el alma podía ser entendida como características, virtudes y dignidad del hombre, pero sostuvo que las características de inmortalidad, persistencia y trasmigración sólo eran mitos con la finalidad de “ensalzar” su carácter moral. Por su parte, Aristóteles forjó un modelo de estudios psicológicos; los supuestos básicos de su psicología entendían a ésta como una ciencia de los organismos particulares, basada en la observación objetiva y concreta de actividades referentes a la naturaleza (sensación, percepción, imaginación, sueños, temperamento, memoria, razón). La psique era una característica propia de los organismos, y el alma no estaba separada del cuerpo, por lo tanto todos los eventos psicológicos eran parte de los biológicos.

Entre los siglos III y I a. C. “un primer paso en la decadencia de la psicología sistemática fue el gran desplazamiento del interés, de los eventos psicológicos intrínsecos a los principios de la conducta moral y política” (Kantor, 2003, p. 142). Los estudios psicológicos se centraron en temas “humanistas”

(felicidad, misticismo, trascendencia) y fueron llevados a cabo por los estoicos, los escépticos, los epicúreos y los cínicos.

Posteriormente, el afán de expansión con sus constantes guerras y la invasión e imposición del pensamiento religioso cristiano, condujo a la total decadencia del pensamiento objetivo y científico griego, siendo Alejandría el último lugar consagrado al estudio de las ciencias, aunque no de manera netamente científica y objetiva.

1.1.2 Periodo Patrístico y Medieval

Roma pasó a ser el centro de atención y difusión de la máxima invención del pensamiento cristiano: Dios.

Con ello se desvaneció el pensamiento naturalista y fue sustituido por el pensamiento teológico. “Hablamos de este trascendentalismo o sobrenaturalismo llamándolo patrística porque, en esa época, los voceros del conocimiento y del saber fueron los Padres de la Iglesia, quienes al principio compitieron con los hombres de ciencia y luego los reemplazaron por completo” (Kantor, 2003, p. 190). Los más representativos e influyentes fueron Agustín de Hipona (San Agustín) y Tomás de Aquino (Santo Tomás).

De ellos, Agustín de Hipona hacía mención de elementos “psicológicos” como el alma y la memoria. La primera, según él, provino de Dios y hacia él debía elevarse, ya que el hombre tiene la capacidad de autoobservación y Dios es el maestro interior por el cual se descubre. A la memoria, los sentidos y la razón, las ubicó como si fueran funciones del alma. Estas concepciones, al ser provenientes del dominio religioso de dicha época no podían ser cuestionadas y por ende, eran o tenían que ser aceptadas de forma tácita.

Ya en la Edad Media (siglo XIII) y con influencia de los escritos de Aristóteles, Santo Tomás distinguió tres tipos de almas: vegetativa, sensitiva y racional, ésta última creada por Dios, al cual también dio gran importancia. De igual modo, la aceptación de la existencia del alma como un componente psicológico tampoco había podido ser cuestionada, por lo cual persistió durante varios siglos.

1.1.3 Periodo del Renacimiento Científico

En este periodo tuvieron lugar dos de los acontecimientos más importantes y determinantes para la historia de la psicología. Primero, la adopción del término psicología. Segundo, el supuesto status de ciencia concedido a la Psicología.

Largos siglos de oscuro y estéril pensamiento dominaron sobre las civilizaciones, sin embargo, la Iglesia empezó a perder una mínima parte de su dominio político e ideológico, ya que las ciencias y las artes *renacieron* lentamente. La industria y el comercio a su vez también tuvieron un gran auge. De nuevo, las condiciones sociales, políticas y económicas “en turno” ejercieron fuerte influencia y a partir del siglo XV, ciencias como la Matemática, la Biología y la Física tuvieron sus más grandes avances. “La ciencia de la psicología comparte naturalmente con otras ciencias especiales una participación integral en la revolución científica tan palpable en los siglos XV y XVI” (Kantor, 2003, p. 285). Ejemplo de ello fueron los sorprendentes estudios y aportaciones acerca de Astronomía por parte de Copérnico y Kepler; los de Mecánica y Geometría de Galileo; los de Óptica de Newton; los de Química de Van Helmont, Boyle y Lavoisier; los de Electricidad y Magnetismo de Gilbert; los avances en Taxonomía, Anatomía y Fisiología; entre otros.

En pleno Renacimiento Rene Descartes heredó a la Psicología uno de los problemas más infructuosos pero aún vigentes: el dualismo alma-cuerpo. Su Psicología estaba inmensa de “material psicológico” como por ejemplo las

ideas, la percepción, la imaginación, las *pasiones del alma* (admiración, amor, odio, deseo, alegría y tristeza). Todo ello, en constante reciprocidad alma-pensante cuerpo-actuante. Actualmente, es común encontrar teorías psicológicas en las cuales este tipo de dualismos es la única manera posible de explicar diversas conductas.

Contemporáneos de ese periodo, gran cantidad de filósofos hicieron sus respectivas aportaciones a la Psicología. Por ejemplo, Leibniz con su Pneumatología sostuvo una concepción de la Psicología basada en la *monáda*, suponiendo que la actividad mental era el punto de origen de la misma; Spinoza, postuló un dualismo cuerpo-mente pero como un solo ser, siendo el alma algo divino proveniente de Dios; Locke, con su doctrina asociacionista dio a las ideas un papel fundamental como unidades de la mente, dando origen así al empirismo; Berkeley, fuertemente influenciado por la Iglesia, transformó el alma en mente y propuso como problema de estudio la forma en que la materia es generada en la mente, ya que ésta se descubre por el conocimiento que en ella está contenido; Hume, para quien todo era causalista, debido a que la mente se formaba por las diversas sensaciones, trató de instaurar una “química mental” como método de la Psicología. Hobbes, quién plantó las raíces del asociacionismo, sostuvo que la mente estaba compuesta de experiencias sensibles. Por su parte, Kant y posteriormente Comte no aceptaron a la Psicología como Ciencia, ya que mencionaban que ésta no aportaba datos cuantificables y por lo tanto no cumplía con el método del positivismo.

En el siglo XVII, se presentó el primer acontecimiento determinante de la historia de la Psicología, ya que con su respectiva y muy particular concepción acerca de lo psicológico, Christian Wolff publicó sus obras *Psicología empírica* (1732) y *Psicología racional* (1734), en las cuales se utilizó por vez primera el término Psicología. Y aunque etimológicamente Psicología deriva del griego *phycis*-alma y *logos*-estudio (estudio del alma) hasta esa fecha e inmediatamente después de ella, nunca se comprobó ni se comprobará empíricamente su

existencia, por tanto, no es posible llevar a cabo un estudio del alma, ya que ésta es tan sólo un constructo verbal proveniente de la antigua filosofía griega y sus subsecuentes desvirtuaciones. De igual modo, con el nombre de Psicología se han estudiado toda clase de eventos, objetos y fenómenos (alma, mente, conciencia, pensamientos, imaginación, memoria, sueños, juego, grupos, organizaciones, etc.) lo que ha originado un sinnúmero de psicologías.

Posteriormente, entre el periodo de 1800 a 1850 se originó la llamada Psicología Experimental con importantes investigaciones. Boring (1979) menciona algunas como son: las relacionadas con los nervios sensoriales y motores, con las energías nerviosas, sensación, acción refleja, naturaleza y velocidad del impulso nervioso, localización de las funciones del cerebro y la frenología. Dichas investigaciones, ya no eran de carácter filosófico sino fisiológico. A partir de ello se desarrollaron los trabajos de los fisiólogos Müller, Weber y Fechner.

Autores como Yarovsheski (1960), Keller (1980), Caparros (1990) y Carpintero (1998), mencionan que la fundación de un laboratorio experimental de psicología en 1879 en Leipzig Alemania por parte de Wilhem Wundt dio status de ciencia independiente a la Psicología. Este es el segundo acontecimiento más relevante para la historia de la Psicología, ya que a partir de esa fecha se le consideró como ciencia independiente. Sin embargo, desde siglos atrás y hasta la fecha, la Psicología no ha cumplido con los criterios propios para definirse como ciencia. La Psicología no tiene un objeto propio, delimitado y consensuado de estudio; su proceder no siempre ha logrado ser empírico y no dispone de un lenguaje propio y especializado.

Ejemplo de estos dos acontecimientos es la llamada Psicología Industrial, Laboral, del Trabajo u Organizacional (sin olvidar otras como la Psicología Clínica, Educativa, del Deporte, Social, etc.). En todas estas definiciones no existe consenso siquiera en su nombre y/o área de operación, ya que son varias las teorías que se “aplican” a ellas. Así, cada teoría psicológica propondrá estudiar

lo que tiene definido por objeto de estudio –la conducta, lo cognitivo, el inconsciente, etc.- y sus respectivas áreas de aplicación. -¿Dónde se encuentra el consenso en el objeto de estudio?- Por lo tanto, el proceder de todas estas teorías no puede ser empírico, ya que para ello se precisa de una metodología y tecnología propias y únicas. -¿Las pruebas derivadas de la Teoría Psicoanalítica como tecnología podrán comprobar empíricamente la proyección de la personalidad en la realidad?-. Al intervenir varias teorías psicológicas, por consiguiente, cada una hará uso de su propio lenguaje –las contingencias, el factor de inteligencia, la personalidad- más no de un sólo lenguaje.

Sin embargo, estos acontecimientos históricos marcaron una nueva era, ya que el concepto de psicología que era publicado tan sólo de manera “formal” se publicó ahora de forma científica, y posteriormente, si bien no se obtuvo ni se ha obtenido el status de Ciencia, a partir de entonces la psicología sí se independizó de la filosofía y la fisiología. Con ello, las investigaciones y aportaciones cada vez fueron más numerosas e importantes.

Sin restar valor a ninguna teoría psicológica, sólo se hará mención de la historia de las Teorías Psicoanalítica, Cognitiva, Conductual e Interconductual, ya que éstas tienen una gran bifurcación y “aplicación” en áreas como la Salud, la Educación, las Organizaciones entre otras.

1. 2 Historia de las Teorías Psicoanalítica, Cognitiva, Conductual e Interconductual

1.2.1 Historia de la Teoría Psicoanalítica

Sin duda, fueron las elucubraciones y el ingenio de Sigmund Freud lo que dio origen a la Teoría Psicoanalítica. Los antecedentes de la misma se encuentran en las actividades que Freud realizó como fueron sus estudios de medicina, su interés por la mitología griega, la psicología asociacionista, la teoría de Darwin, la neurología de Charcot y el uso del hipnotismo y la sugestión, además de las

nuevas concepciones acerca del alma y la energía mental propuestas por la psiquiatría.

Fine (1982a) menciona que son cuatro los principales periodos de desarrollo del Psicoanálisis:

Primero) Investigación de la neurosis (1886-1895). El tratamiento para ésta misma empezó a hacerlo por medio de la hipnosis, aunque pronto lo abandono y supuso que la neurosis era originada por problemas sexuales y residía en la psicología. Durante esta época propuso –modificando varias veces más tarde- sus teorías acerca de la sexualidad, la existencia de instintos de amor y muerte (Eros y Tánatos) y la psicología del Yo.

Segundo) Autoanálisis (1895-1899). Empezó a formular la interpretación de los sueños, la asociación libre y los recuerdos de la infancia como procedimientos para indagar en el inconsciente y como manera de autoanálisis. Comenzó con los trabajos de sus libros “*La interpretación de los sueños*” y “*Psicopatología de la vida cotidiana*”.

Tercero) La psicología del *Ello* (1900-1914). Con una “psicología pura” basada en lo inconsciente, la teoría de la libido y la terapia de transferencia y resistencia, formuló un sistema de psicología del inconsciente; desarrollando ideas acerca del mismo y su relación con los sueños (olvido, regresión, realización del deseo, función del sueño, represión), con los síntomas neuróticos, con los chistes, con el arte, la religión, la mitología y la sociedad. Redefinió además sus ideas acerca del desarrollo psicosexual o teoría de la libido, la cual comprendía estadios psicosexuales (sexualidad infantil, periodo de latencia y pubertad), la libido como principal energía psíquica, la elección de objeto como transformación de la libido, los mecanismos de defensa (satisfacción, represión y sublimación), la estructura del carácter y la transferencia y resistencia. Sus obras más importantes en este periodo fueron “*El chiste y su relación con el inconsciente*” (1905), “*Tres ensayos de una teoría sexual*” (1905) y “*Tótem y tabú*” (1913).

Cuarto) Psicología del yo (1914-1939). Mencionó que el Yo forma parte del aparato psíquico siendo un proceso secundario que se relaciona con la realidad y esta compuesto por mecanismos de defensa como la sublimación, la formación reactiva, la regresión, la represión, el aislamiento y la anulación retroactiva. Por su parte, el *Superyó* lo diferenció de el Yo ya que se originaba una vez superado el complejo de Edipo. Los libros más destacados que publicó en esta época fueron "*Introducción a la metapsicología*" (1915), "*Duelo y melancolía*" (1917), "*Más allá del principio del placer*" (1920), "*El yo y el ello*" (1923), "*El malestar en la cultura*" (1930) y "*Análisis terminable e interminable*" (1937).

Sin embargo, uno de los acontecimientos más importantes fue que "en 1923 Freud presentó su teoría estructural de la mente, que sustituyó a la teoría topográfica anterior con un concepto global de la mente como un aparato compuesto por tres "compartimientos" distintos: id, ego y superego" (Cohen & Farrell, 1989, en Goldman, 1989). Con ello, supuso no sólo comprender la estructura de la mente, sino acceder al inconsciente y los sueños; explicar la histeria y su relación con la energía sexual y entender los mecanismos de defensa, entre otras cuestiones.

Muchos fueron los seguidores de Freud, algunos de ellos después de haber estudiado bajo su dirección desarrollaron posteriormente sus propias teorías; Marx y Hillix (1985) los llamaron los "rebeldes" y mencionan a Alfred Adler, quién forjó la psicología del individuo, con aplicaciones a los problemas de educación y sociales; a Gustav Jung y su psicología analítica que dio gran importancia a la religión, el arte y la mitología; a Otto Rank que sugirió la idea del trauma del nacimiento y a Sandor Ferenczi, que realizaba una "tierna" forma de terapia.

Otras teorías derivadas del psicoanálisis son las de Erick Fromm con su "miedo a la libertad" y Melanie Klein con el psicoanálisis infantil.

Así, los trabajos de Freud y sus discípulos fueron casi exclusivamente en el área clínica; teniendo una gran difusión en los Estados Unidos y llegando a México primeramente a la Facultad de Filosofía de la UNAM.

1.2.2 Historia de la Teoría Cognitiva

Por el término “cognitiva”, esta teoría tiene sus antecedentes en la escuela de Würzburgo y los trabajos de Wertheimer, Köhler y Koffka, enfocados a estudiar procesos cognitivos tales como la memoria y la percepción.

Como tal, la teoría cognitiva según Sánchez-Barranco (1996) se desarrolló entre los años 1950 y 1960 con antecedentes de la gramática, la informática y la cibernética intentando crear un cuerpo teórico en el que lo mental recuperara el máximo protagonismo; siendo la actividad de los procesos mentales de las teorías de Piaget, Vigotsky, Luria, y la escuela norteamericana los modelos más representativos.

Gran importancia se le ha otorgado a los trabajos de Piaget, quién trató de explicar el origen y desarrollo del pensamiento. Los psicólogos rusos relacionaron fuertemente los procesos superiores y las influencias sociales del medio. Mientras que Bandura desarrolló el concepto de *aprendizaje vicario* o por observación. Casi paralela a la teoría conductual, algunos autores como Albert Ellis y Aaron Beck retomaron y vincularon algunas ideas con lo que surgió la teoría cognitivo-conductual, aportando trabajos sobretodo en el área clínica.

Sin embargo, fueron otros trabajos los que se pueden considerar cognitivos o de inteligencia estos son los de Binet, Simon y Stone quienes se dedicaron precisamente al estudio de la inteligencia para llevar a cabo su medición, buscando con ello, establecer medidas y escalas estandarizadas. Es sobre este último punto al que nos enfocaremos, ya que de tales trabajos surgió la psicometría y de ella, muchos de los tests que aún se utilizan en diversas áreas.

Los orígenes de la psicometría los podemos referir a personajes como Francis Galton quién publicó sus obras *“El genio heredado”* e *“Investigación del desarrollo de las facultades humanas”* en donde se encuentran los primeros estudios sobre las diferencias individuales y su medición. En 1886 creó el primer laboratorio antropométrico para la medición de las características físicas y sensoriomotoras de los humanos, utilizando métodos estadísticos para obtener resultados más objetivos y precisos. Posteriormente junto con Cattell trabajó en el análisis, desarrollo y depuración de los instrumentos psicológicos. Hermann Ebbinghaus comenzó sus trabajos de investigación sobre el recuerdo utilizando como método la repetición de sílabas sin sentido, además estudió a niños de edad escolar con relación al problema de la fatiga, utilizando en ambos casos pruebas que posteriormente servirían como base para construir otras mejor elaboradas. Alfred Binet interesado en muchas desviaciones conductuales que presentaban los niños, junto con Victor Henry creó una serie de instrumentos para medir “procesos mentales muy complejos”, posteriormente, en 1904 junto con Simon desarrollaron la primera investigación con el fin de medir las habilidades complejas.

Al hablar de medición en Psicología, Thorndike y Hagen (1986) indican que se originó a principios de 1900 con el intento de ampliar y adoptar distintas técnicas de medición, siendo las aportaciones de la psicología fisiológica y experimental, la teoría darwinista y el interés clínico lo que favoreció su desarrollo. A partir de esa fecha se desarrollaron los trabajos representativos de Binet y Stone y con la Primera y Segunda Guerra Mundial el uso de las pruebas para medir la inteligencia, personalidad y aptitudes proliferó.

1.2.3 Historia de la Teoría Conductual e Interconductual

“El desarrollo del conductismo psicológico es sin duda alguna uno de los eventos más significativos de toda la ciencia moderna. Ciertamente, ningún otro

evento de la historia de la psicología, desde los griegos, ha sido tan excitante y revolucionario” (Kantor, 2003, p. 573).

Son muchos los antecedentes que facilitaron esta revolución. Entre ellos, la supuesta institución de la Psicología como Ciencia, la experimentación proveniente de los laboratorios de fisiología, la filosofía materialista y positivista y la teoría evolutiva de Darwin. Sin embargo, el conductismo fue desarrollado netamente en los Estados Unidos por J. B. Watson, él mismo estudió y trabajó con Jhon Dewey, Angell y Carr, pero sin duda alguna, su influencia más importante fueron los experimentos de Pavlov. Posteriormente, realizó infinidad de investigaciones de forma individual como con personajes como Robert Yerkes y Karl Lashley, además de Adolf Meyer, Rosalie Rayner y Mary Cover Jones. La mayoría de sus trabajos los dedicó al aprendizaje animal y cuidado infantil. Sin embargo, debido a motivos personales terminó –de forma muy brillante- trabajando en publicidad y no en su carrera académica. Muchos autores se cuestionan acerca del mayor o menor alcance que pudieron haber tenido sus ideas de no haber terminado de tal modo.

En sus obras declaró de manera determinante al Conductismo como la única Psicología, ya que ésta tiene un objeto de estudio preciso -la conducta- el cual se aleja de todo dualismo o proceso interno y cuyo estudio es llevado a cabo mediante un método objetivo con el cual se predice y controla la misma.

Posteriormente, apareció un “neocconductismo” en el cual Hothersall (1997) destaca los trabajos de cuatro brillantes psicólogos. 1) Edward Tolman, quién en sus inicios trabajó con Hugo Müstemberg y Yerkes, y de cierto modo simpatizó con los trabajos de Kurt Koffka y Kurt Lewin, aunque finalmente se decidió por el Conductismo “rescatando” la parte cognitiva para formular un conductismo propositivo. 2) Edwind Guthrie, el cual estudió en la Universidad de Nebraska siendo alumno de H. K. Wolfe. Su trabajo más importante fue la Teoría del Aprendizaje por Contigüidad, además de algunos intereses y trabajos en clínica,

Psicología Educativa y en el servicio militar. 3) Clak Hull, que pese a muchas dificultades personales, recibió su título de Doctor por la Universidad de Wisconsin en 1918. Sus principales investigaciones fueron acerca de la evaluación de las aptitudes, hipnosis y sugestibilidad; estas dos últimas con un carácter científico y experimental alejado de la charlatanería y el fraude. Sin embargo, su intento de desarrollar un sistema conductista totalmente comprensible y su Teoría de Aprendizaje fueron sus contribuciones más importantes. 4) B. F. Skinner, el más representativo de los psicólogos americanos, quién a través de sus trabajos cimentó el condicionamiento operante. El paradigma E-R, los programas de reforzamiento, la aplicación en diversas áreas (clínica, industrial, educación, militar), así como el interés por cuestiones como libertad y dignidad, fueron las contribuciones más importantes y que actualmente algunas siguen vigentes.

De las aportaciones de Skinner, surgieron grandes sistemas como son el Análisis Experimental de la Conducta y el Análisis Conductual Aplicado. Estos dos son muy importantes para la historia de la Psicología, ya que a partir de ellos se marcó una clara diferencia entre el condicionamiento clásico y el condicionamiento operante. Diferencia que si bien otros autores habían reconocido e incluso “aplicado”, no lo habían hecho de manera sustancial.

En cuanto al Análisis Experimental de la Conducta, Kazdin (1983) lo sitúa previo a la modificación de conducta como tal, ya que sus antecedentes versan sobre todos los del propio Conductismo. De tal modo, lo describe como el enfoque conceptual y metodológico de la investigación operante centrado en el sujeto individual, teniendo como objetivo la manifestación del proceso conductual. En un principio, en la década de 1930 en Estados Unidos, las investigaciones se llevaron a cabo principalmente con animales (ratas, pichones, monos) y en aspectos como procesos sensoriales, fisiológicos y cerebrales, farmacología y programas de reforzamiento. A partir de 1950, empezaron los trabajos con seres humanos. Dicha extrapolación de los trabajos de laboratorio y la aplicación a situaciones

concretas y en un medio ambiente natural (situaciones sobre todo clínicas y educativas) recibió el nombre de Análisis Conductual Aplicado.

El Conductismo llegó México a través de Sydney W. Bijou, quién debido a una serie de cartas enviadas a él por parte de estudiantes interesados en la Teoría Conductual accedió a dar una serie de conferencias en nuestro país, siendo sus primeras conexiones con la psicología mexicana la Universidad de Xalapa en Veracruz, la Facultad de Filosofía de la UNAM en el D. F., la comunidad de Los Horcones en Sonora y la Universidad de Guadalajara. Ribes, Fernández, Rueda, Talento, y López, (1986) confirman esto marcando como origen y posterior desarrollo de la Psicología el Departamento de Psicología de la Universidad Veracruzana en el periodo de 1964 a 1971 y continuando en el Departamento de Análisis Experimental de la Conducta en la Facultad de Psicología en la UNAM entre 1972 y 1974, culminado con la creación, implantación e institucionalización de la Psicología en la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Iztacala.

A partir de entonces, surgieron varios grupos interesados en la teoría conductual, la cual fue llevada primeramente a las aulas de dichas Universidades y posteriormente al trabajo de investigación en las organizaciones, la educación, la clínica, entre otras.

En cuanto a la Psicología Interconductual, surgió debido al análisis histórico, conceptual y crítico de la Psicología llevado a cabo por Joseph Robert Kantor, pero como teoría se desarrolló gracias a los trabajos de Emilio Ribes y colaboradores.

Ya en sus primeros trabajos, Kantor (1969) reconocía a la Psicología como una ciencia natural cuyo dato puede ser sólo la interacción concreta del organismo y los objetos con los cuales responde. Ésta, se debe salvar de la influencia animista de la filosofía y de la simplificación biológica. Uno de los posibles métodos de división del campo de la Psicología pueden ser en animal y humana

(Psicología Infantil, Psicología Social y Psicología Anormal) y sugirió algunos ejemplos de campos en los cuales los principios psicológicos son utilizados: industria, educación, artes, leyes y medicina.

Posteriormente, el mismo Kantor (1980) expuso que los orígenes y el desarrollo de la psicología interconductual versan sobre la propia evolución de la psicología (antecedentes históricos y culturales, ciencia y matriz cultural) y sobre doctrinas específicas (psicofisiología, conductismo clásico y conductismo contemporáneo). Finalmente, “la psicología interconductual es la culminación de la revolución conductual” (Kantor, 2003, p. 586).

En México, se desarrolló ampliamente gracias a las visitas del propio Kantor a la UNAM y ENEP Iztacala, la traducción al español de sus obras y a la fundación de publicaciones como Revista Mexicana de Análisis de la Conducta y Acta Comportamental.

Sin embargo, la Psicología Interconductual no ha sido reconocida ni valorada suficientemente.

1.3 Origen y desarrollo de la Psicología Organizacional

Paralelo a una administración científica del trabajo, diversos factores (políticos, económicos, sociales, etc.) facilitaron que a principios del siglo XIX a la Psicología se le encomendara otra “aplicación”.

Fueron los trabajos de Hugo Münsterberg, James Cattell, Walter Dill Scott, Frederick Taylor, la Primera y la Segunda Guerra Mundial lo que favorecieron el origen de la psicología industrial (Gilmer, 1976; Rüssel, 1976; Blum y Naylor, 1979; Fleishman y Bass, 1979; Dunnette y Kirchner, 1986; Berry y Houston, 1993). Su crecimiento se debió al interés de compañías como Procter & Gamble, Philadelphia Company y Western Electric en Estados Unidos y a los numerosos

artículos publicados en revistas como la American Psychological Association (Divisiones 14, 19, 21 y 23), la American Association for Applied Psychology, la Personnel Psychology, la Occupational Psychology, la Organizational Behavior and Human Performance, entre otras. Posteriormente, se crearon organizaciones especializadas en el tema. Rivera (1988) menciona algunas como son: La Asociación Nacional de la Guía Vocacional en Estados Unidos en 1913; El Instituto Nacional de Orientación Profesional en Francia en 1918; El Instituto Nacional de Psicología Industrial de Inglaterra en 1921 y El Departamento de Psicopedagogía en México en 1954; además de que en los congresos internacionales de *psicotécnica* cada vez más se hizo referencia al trabajo y la industria.

Así, “la psicología organizacional cubre los problemas humanos de las organizaciones gubernamentales, militares y comunitarias; incluye la psicología industrial en su aspecto social, se ocupa de los problemas de personal y últimamente, se ha hecho cargo asimismo de los conceptos relativos a los aspectos humanos de los sistemas” (Gilmer. 1976, p. 18). Otros autores como Berry y Houston (1993) y Spector (2000), mencionan que es la aplicación de los principios de la Psicología General y usan indistintamente los términos de psicología industrial y psicología organizacional.

En México, al ser un país subdesarrollado, los avances tanto de la Psicología como de la Administración han quedado supeditados a los propios adelantos de las disciplinas de otros países, por ello, aquí éstos han sido lentos. Sin embargo, los antecedentes de tal vinculación en México según Moreno (2001), se encuentran con la creación del primer Departamento Psicotécnico en el D. F. y la Confederación Patronal en 1929. En los años de 1942, 1943 y 1944 respectivamente, el Banco de México, el Banco de Comercio y Teléfonos de México realizaron la selección de su personal utilizando entre otros procedimientos, los exámenes psicotécnicos. En 1950 se creó el Instituto de Personal A. C. con el objetivo de llevar a cabo análisis y evaluación de puestos,

investigaciones, asesorías y conferencias acerca de la organización y problemas del trabajo. En la década de 1950 a 1960 se crearon numerosos despachos de psicología del trabajo y a principios de la década de 1970 se creó la Asociación de Psicología Industrial A. C. con la finalidad de una preparación profesional en el área, derivando con la realización del Primer Congreso Internacional de Psicología del Trabajo en Acapulco en 1972.

1. 4 Importancia del estudio histórico de la psicología y sus áreas tecnológicas

Llevar a cabo una revisión del origen y desarrollo de la Psicología, permite entender que las concepciones filosóficas adyacentes a la Psicología fueron y siguen siendo forjadas -de manera directa o indirecta- dentro de una matriz cultural única y particular correspondiente a cada época y lugar. El origen de dichas concepciones no se da aislado, -no se origina por sí solo- sino es parte de un continuo en el tiempo. Esto es, las condiciones y concepciones económicas, políticas, filosóficas, sociales, etc., dominantes de una época influyen y llegan a determinar el qué, cómo, porqué y cuándo de los objetos, estudios, métodos, técnicas, etc. que debe de llevar a cabo cierta disciplina científica.

Ribes (1990b) menciona la necesidad de un análisis histórico-conceptual de la Psicología, argumentando que existe una influencia y traslape entre su historia externa e interna, lo que ha provocado una confusión entre el modelo y su objeto de estudio, llevando a cabo una lógica y proceder implícitos derivados de *errores categoriales*. Esto a su vez lleva a una evolución teórica que es adaptada y que ampara a diversas prácticas e ideologías.

Así, una revisión histórica, crítica y analítica aporta valiosa información acerca de los errores conceptuales y metodológicos que se han y siguen cometiendo en la teoría y operación psicológica; permite adoptar un punto de vista verdaderamente científico y congruente acerca de lo psicológico y las formas de

proceder en su estudio y operación; y proporciona elementos para aceptar o refutar muchas de las teorías que aún siguen vigentes.

En el caso de la Psicología y su vinculación con la administración de recursos humanos, la importancia de tal revisión nos permite comprender que no se ha delimitado su objeto de estudio, ya que se estudia el perfil adecuado a cada personalidad de los individuos en el trabajo, su inteligencia, sus niveles de estrés, la cooperación o competencia entre empleados, los estilos de liderazgo, etc., todo ello visto desde la teoría que se cree conveniente o está en boga por parte de los encargados de dicho departamento. No se han delimitado las áreas de intervención, las funciones y competencias del psicólogo, ya que es común que éste realice actividades administrativas, legales, de campo e incluso de motivación y consejo. Por ello, existen infinidad de teorías, modelos, técnicas, pruebas, etc., que son aplicadas a los problemas a resolver en la administración de recursos humanos, generando así un eclecticismo sin salida.

Por tanto, es preciso tener presente las áreas tecnológicas de la psicología, ya que ello implica entender que ésta es “la adaptación del conocimiento básico para transformar condiciones particulares reportadas como demandas sociales, mediante un conjunto de acciones que integren el conocimiento analítico en procedimientos específicos” (Vargas, 2002, p 23). O sea, que es el puente conformado por la delimitación y definición precisa del área de interés (clínica, educación, deporte, organizacional, etc.) y las competencias de lo que el psicólogo debe o no hacer en ellas. Puente que permitirá desarrollar la labor del psicólogo en cualquier área sin el traslape o supeditación con otras disciplinas, pero sí permitiendo la multidisciplina e interdisciplina.

CAPÍTULO 2. VINCULACIÓN ENTRE PSICOLOGÍA Y ADMINISTRACIÓN

Este capítulo describe la vinculación entre la Psicología y Administración. Se hace énfasis en la intervención de las Teorías Psicoanalítica, Cognitiva, Conductual e Interconductual en la administración de recursos humanos, específicamente en los procesos de reclutamiento y selección, inducción y capacitación y desarrollo organizacional.

2.1 La Administración

Vargas y Velasco (1999) mencionan que una de las características de los estudios acerca del origen y desarrollo de la Psicología Organizacional es su vinculación con la Administración, sobre todo con la de recursos humanos. Para entender tal vinculación primero es preciso revisarla junto con algunos de sus procesos y luego rastrear cómo la psicología ha intervenido en ellos.

La Administración se define como “un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control, desempeñadas para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos” (Terry y Franklin, 1990, p. 22). Por su parte, Münch y García (1997) mencionan que posee las características de universalidad, valor instrumental, unidad temporal, amplitud de ejercicio, especificidad, interdisciplinariedad y flexibilidad; y que el proceso administrativo presenta dos fases. Primera: mecánica, que comprende las etapas de planeación (propósitos, objetivos, estrategias, políticas, programas, presupuestos, procedimientos) y organización (división del trabajo: jerarquización, departamentalización, descripción de funciones). Segunda: dinámica, con las etapas de dirección (toma de decisiones, integración, motivación, comunicación, supervisión) y control (establecimiento de estándares, medición, corrección, retroalimentación).

Dicho proceso no sólo es aplicable a las empresas, también lo es a las escuelas, los equipos deportivos, los centros de recreación, los hospitales, etc. Esto es, se aplica dentro de organizaciones de tipo industrial, académicas, deportivas, de salud, etc. De manera similar, la psicología opera en diversas áreas dentro de las organizaciones y se vincula con otras disciplinas. En el caso específico de la Administración, se hace referencia a dicha vinculación como Psicología Organizacional, Industrial, Laboral o del Trabajo.

Chiavenato (1992) menciona la existencia de los siguientes enfoques dentro de la Administración. Algunos de estos han sido fuertemente influidos y desarrollados a partir de teorías psicológicas.

a) Enfoque clásico. (Teoría clásica de la administración)

b) Enfoque humanístico. (Teoría de las relaciones humanas). Esta surgió a principios de 1930 como una reacción a la teoría clásica, la necesidad de hacer más humano y democrático el trabajo y a partir de las conclusiones de los trabajos de Hawthorne. Sus principales representantes fueron Jhon Dewey y Kurt Lewin. En ella, se pone especial interés a las personas, ya que la organización no es vista simplemente como máquinas, sino como un grupo de personas, en donde existen necesidades psicológicas, integración social, organización informal, aspectos emocionales, cooperación y coherencia; además se otorgan oportunidades de delegación y de autoridad.

c) Enfoque neoclásico. (Teoría neoclásica). De manera ecléctica, toma elementos de diversas teorías como la de relaciones humanas, estructuralista, del comportamiento, matemática y de los sistemas. Hace énfasis en la práctica de la administración y en los principios generales, en la reconceptualización de los postulados clásicos, en los objetivos y resultados y en la centralización y descentralización. (Administración por objetivos). Se originó en la década de 1950 con los trabajos de Drucker. Se caracteriza por ser un sistema que define el qué y hacia dónde va la empresa para así establecer objetivos entre el superior y el ejecutivo, departamentales, en cada cargo y en los planes para llegar a ellos, su

evaluación y revisión. Es un sistema cíclico cuyos modelos más representativos son los de Humble, Ordione y el de desarrollo de ejecutivos.

d) Enfoque estructuralista (Modelo burocrático de la organización). Originado en los años 40 con la teoría burocrática de Max Weber como ampliación y complemento a las teorías clásica y humanista. Se entiende a la burocracia como una organización sumamente eficiente la cual se caracteriza por tener bases legales propias, comunicación formal (por escrito), división sistemática del trabajo, carácter impersonal, jerarquía de la autoridad, estandarización del trabajo, admisión y promoción basadas en los méritos y competencias, separación entre propiedad y administradores, profesionalización y predicción en la conducta de los miembros. Plantea también la existencia de tres tipos de sociedad con su respectivo tipo de autoridad. 1) tradicional, 2) carismática y 3) legal. (Teoría estructuralista). Con antecedentes de Levy-Strauss (estructuralismo abstracto), Gurwitch y Radocloff-Brown (estructuralismo concreto), Karl Marx (estructuralismo dialéctico) y Max Weber (estructuralismo fenomenológico) se hace énfasis en la personalidad del individuo dentro de cualquier tipo de organización, siendo así un hombre organizacional. Por medio del enfoque múltiple lleva a cabo un análisis organizacional para el estudio de la misma.

e) Enfoque del comportamiento. (Teoría del comportamiento). Se originó en 1947 como oposición a las teorías de las relaciones humanas y de la burocracia. Sus principales representantes son Herbert Simon con la teoría de la decisión, Douglas McGregor con los estilos de administración (teoría X y Y), Herzber y la teoría de los dos factores, Chester Bernard y su teoría de la cooperación y sobre todo Maslow con la teoría de la jerarquía de necesidades. (Teoría del desarrollo organizacional) este se concibe como un cambio planeado de actitudes, valores, comportamientos y de la misma organización. Se consideran los aspectos del medio ambiente, de la organización, del grupo social y el individuo. Los principales modelos son los relacionados con los cambios estructurados, como los cambios en el comportamiento, con las alteraciones estructurales y de comportamiento.

f) Enfoque sistémico. (Cibernética) Como tal, la cibernética fue creada en 1943 por Nbert Wiener, pero la teoría de los sistemas fue desarrollada por Von Bertalanffy. Son de especial interés los conceptos de input, output, caja negra, retroalimentación, homeostasis e información. (Teoría matemática) Conocida también como investigación operacional se enfoca al proceso de decisiones apoyada en modelos matemáticos y categorías como los de juegos, colas de espera, decisión, grafos, lineal, probabilidad y estadística y programación dinámica. (Teoría de sistemas) Desarrollada por Bertalanffy, se concibe a la organización como un sistema abierto destacando los modelos de Katz y Khan y el de Tavistock.

g) Enfoque contingencial. (Teoría de la contingencia) Originada a partir de las investigaciones de Chandler, Burn y Stalker, Lorsch, Thompson, Woodward en todas ellas no hay una mejor forma de hacer las cosas. La organización se compone de tres niveles: estratégico, intermedio y operacional.

Así, la vinculación existente entre la psicología y la administración se dio por medio de la adopción y adaptación de elementos de teorías psicológicas al campo de las organizaciones y la necesidad de contar con más elementos científicos que pudieran aportar soluciones a los problemas que se iban generando dentro de las organizaciones.

2.1.1 Administración de recursos humanos

Dentro de las organizaciones, el proceso de administración de recursos humanos comprende diversas áreas. Según Arias (1986) son las de análisis de puestos, salarios, reclutamiento y selección de personal, inducción, relaciones entre trabajadores y directivos, educación y entrenamiento, medición del desempeño, higiene y seguridad, servicios y prestaciones, comunicación; desarrollo organizacional, terminación de relaciones de trabajo, auditorias; mercado de trabajo y medición de los recursos humanos. Existen también tres tipos de recursos que son: materiales, técnicos y humanos. Con lo cual, la

Psicología, al estudiar la interacción construida del individuo con su medio, le competen sólo los recursos humanos de manera individual, aunque éstos interactúan a la vez con recursos materiales y técnicos.

Por su parte, Chiavenato (1999) considera que la administración de recursos humanos existe debido a las organizaciones y a las personas que intervienen en ellas. De manera similar considera diversos subsistemas como son: Subsistema de alimentación: reclutamiento de personal (fuentes, proceso y medios de reclutamiento); selección de personal (técnicas, entrevista, pruebas y proceso de selección). Subsistema de aplicación: descripción y análisis de cargos (descripción, análisis, métodos, etapas y objetivos); evaluación del desempeño (objetivos, beneficios, métodos y proceso). Subsistema de mantenimiento: compensación (evaluación, clasificación, métodos y comisión de cargos, investigación y política salarial); planes de beneficios sociales (tipos, costos, beneficios y objetivos); higiene y seguridad en el trabajo. Subsistema de desarrollo: entrenamiento y desarrollo (análisis organizacional y de recursos humanos, medios, programas, ejecución y evaluación); desarrollo organizacional (presupuestos, proceso, técnicas y objetivos). Subsistema de control: base de datos y sistemas de información; auditoria (patrones de evaluación y control, fuentes de información, amplitud y profundidad, confiabilidad y balance social).

2.1.2 Reclutamiento y selección de personal

Ya que el reclutamiento y selección de personal forman parte de un proceso general, es conveniente conocer los pasos que le anteceden; por lo que es necesaria la descripción del análisis de puestos.

Como su nombre lo indica, en el análisis de puestos se descompone lo que precisa un determinado puesto, esto es, se hace una delimitación del ¿Quién?, ¿Cómo?, ¿Cuándo?, ¿Dónde?, etc. de cierta actividad o función que necesita ser cubierta dentro de la organización. Aunado a esto, la descripción del puesto es la

explicación detallada de tal actividad en concreto. Ambas se llevan a cabo por medio de la observación, de entrevistas y juntas con directivos. Así se pretende tener el conocimiento de lo que puede y debe de hacer cada trabajador.

En cuanto al reclutamiento, Werther y Keith (1995) indican que es el proceso por medio del cual se interesan e identifican candidatos capacitados para cubrir vacantes disponibles; se inicia con la búsqueda y termina al recibir las solicitudes de los mismos. Se lleva a cabo por medio de dos fuentes principales:

1) Internas: ascensos y promociones de los mismos empleados llevados a cabo por medio de boletines internos.

2) Externas: se integran por medio de candidatos espontáneos, recomendaciones de los propios empleados, anuncios de prensa, agencias de empleo, compañías de identificación de personal, instituciones educativas, asociaciones profesionales y sindicatos; siendo la más común el anuncio en el periódico.

El siguiente paso es seleccionar de entre las escasas o numerosas solicitudes recibidas, al candidato con cuyas características, habilidades y competencias precisadas cubrirá la vacante. Según Werther y Keith (1995) los pasos a seguir en la selección son:

1) Recepción preliminar de solicitudes. Ya sea la organización o el candidato, en ambos casos existe una selección de la una hacia la otra. La más común es la del candidato hacia la organización, en la cual, de manera espontánea o formal, se deja o envía la solicitud y esta se recibe en la organización para darle el seguimiento adecuado.

2) Pruebas de idoneidad. Se aplican diversas pruebas, entre ellas, las psicológicas.

3) Entrevista. Ya sea estructurada, no estructurada o mixta, con la entrevista se pretende llevar a cabo otra comparación para saber cual es el candidato más apto para el puesto.

4) Verificación de datos y referencias. Se corroboran los datos e informaciones tanto personales como laborales que ha proporcionado el solicitante.

5) Examen médico. Se verifica el estado de salud del solicitante.

6) Entrevista con el supervisor. El gerente o supervisor del área en la cual se insertará al candidato es quién decide por medio de una entrevista final quién es el más adecuado.

7) Descripción realista del puesto. Se le describen al candidato las funciones y condiciones tanto favorables como negativas del puesto.

8) Decisión de contratar. Con esto se cierra el proceso de selección. La decisión final dependerá según cada organización. Las solicitudes de los candidatos no aceptados constituyen un banco de información al que se puede recurrir cuando sea necesario.

En este proceso de selección es donde se utilizan ampliamente las pruebas psicológicas, ya que en muchas ocasiones se acepta y presupone una evaluación objetiva, precisa y hasta determinante de la inteligencia, la personalidad y las habilidades del candidato; por lo cual la evaluación (no importa si es alta o baja, “buena o mala”, etc.) de las mismas supone una selección segura. Sin embargo, en muchas otras ocasiones, la selección del candidato se hace por medios que quedan totalmente alejados de toda objetividad y ética profesional.

2.1.3 Inducción y capacitación

Toda vez que un nuevo candidato ha sido seleccionado para cubrir la vacante u otro candidato para ocupar un nuevo puesto, es necesario inducirlo y capacitarlo para ello.

Uno de los primeros cursos a los que se enfrenta el nuevo empleado es el de inducción. En él, se le da una breve reseña acerca de la historia, los objetivos, la misión, la visión, la forma de producción de la organización, etc., así como de los beneficios de pertenecer a la misma. Otro curso de inducción es aquel donde es presentado con el personal, los supervisores y jefes de la organización.

Posteriormente, el empleado nuevo o el que ha obtenido un ascenso, recibe cursos de entrenamiento o capacitación según las necesidades tanto del mismo como de la organización.

El entrenamiento se lleva a cabo como “un proceso educacional a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, aptitudes y habilidades en función de objetivos. En el sentido utilizado en la administración, el entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente y desarrollo de habilidades.” (Chiavenato, 1999, p. 416). Este proceso es muy utilizado en atención al público y ventas, así como en la operación de máquinas y herramientas.

En cuanto a la capacitación, Werther y Keith (1995) señalan que presenta grandes beneficios tanto para los individuos como para la organización. Dicho proceso incluye los siguientes pasos:

- 1) Evaluación de las necesidades. Al ingresar un nuevo empleado, al promoverlo, o al presentarse problemas como desperdicio elevado, accidentes laborales, baja motivación, entre otros, es preciso capacitar para que en el primer caso, el empleado tenga los conocimientos y habilidades de su nuevo puesto y disminuir o eliminar los problemas que se presentan en el segundo caso. La evaluación de dichas necesidades se lleva a cabo mediante encuestas, discusiones y observaciones por parte del supervisor, el capacitador y los mismos empleados.

2) Definir objetivos. Deben ser definidos congruentemente con las necesidades y ser susceptibles de evaluación.

3) Contenido del programa. Debe ser elaborado conforme a las necesidades y objetivos.

4) Principios de aprendizaje. Para mejores resultados del contenido del programa de capacitación se puede recurrir a los siguientes principios: a) Participación. El aprendiz participa durante el proceso, b) Repetición. Como su nombre lo indica, el repetir favorece el aprendizaje, c) Relevancia. Lo que se va a enseñar debe de tener gran importancia y congruencia con los objetivos, d) Transferencia. Llevar el conocimiento o habilidades aprendidas a un campo concreto, e) Retroalimentación. Forma en que el aprendiz evalúa su proceso de aprendizaje.

Para Siliceo (1986) las etapas del proceso de capacitación son: a) diagnóstico de necesidades, b) planeación, c) definición de contenidos, d) señalar formas y métodos, e) evaluación y f) seguimiento. Se deben determinar las necesidades de capacitación (entre ellas, el desarrollo de habilidades y conocimientos) a corto, mediano y largo plazo con objetivos claros; siendo éstas etapas idóneas para mejorar la calidad del trabajo, haciendo uso de sesiones individuales o grupales, así como de tests, cuestionarios o entrevistas. Un curso de capacitación debe tener como contenido diferentes programas de educación tales como: conocimientos elementales acerca de la empresa y las habilidades necesarias, relaciones humanas, comunicación, organización, productos y servicios, administración, contabilidad, mercadotecnia, entre otros.

Depende de cada organización el llevar a cabo o no estos cursos. La participación del psicólogo es útil y precisa siempre y cuando no se olvide que las funciones del mismo son la de valoración y modificación de interacciones.

2.1.4 Desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional intenta explotar todo el potencial del recurso humano para beneficio de la organización. Tal explotación toma en cuenta las necesidades e intereses del empleado siendo así un medio para su propio crecimiento.

El uso de tests o evaluaciones en este proceso se llevan a cabo para determinar promociones, ascensos o necesidades de capacitación.

Ferrer (1986) menciona que el desarrollo organizacional es la aplicación de valores, técnicas y procesos para lograr mayor efectividad y salud dentro de la organización a través de un cambio y según las exigencias del medio. Los objetivos que se persiguen son: desarrollo de un sistema viable, hacer efectivos los mecanismos de mejora tanto estables como temporales, incrementar la cooperación y la competencia, la comunicación y la confianza, el entusiasmo y la satisfacción. Así, el desarrollo organizacional plantea que tanto las personas como la propia organización pueden crecer en las metas fijadas. Todo este proceso se lleva a cabo mediante un consultor quién debe asistir de manera objetiva en los diversos problemas que surjan.

Para llevar a cabo dicho proceso se precisa de los siguientes pasos:

- 1) Autodiagnóstico e investigación. Comprende la recolección de datos y retroalimentación. El diagnóstico se lleva a cabo mediante la identificación de interdependencias y configuración de la organización y los posibles cambios que en ella se pueden implementar; a través de la búsqueda de equilibrio entre la cultura, la estructura y las técnicas de la organización; y por diferenciación e integración de cada uno los sistemas.

2) Planeación. Basado en el cambio de fuerzas; modos alternativos; y cambios estratégicos. Es la búsqueda del ¿Qué?, ¿Cómo?, ¿Cuándo?, ¿Por qué?, etc. para implementarse.

3) Ejecución. Implantada por medio de técnicas como retroalimentación, desarrollo de equipos, grupos de entrenamiento, solución de problemas, cambio tecnológico, cultural y estructural.

Por su parte, Chiavenato (1999) hace mención que para planear el desarrollo organizacional es necesario entender a su vez los elementos básicos que los conforman. Estos son:

a) Organización. Ya sea que se opte por un concepto tradicional o no, la organización puede entender como la planeación de las actividades de los sujetos para alcanzar los objetivos determinados.

b) Cultura organizacional. Son los valores, creencias, expectativas e interacciones propias de una organización.

c) Cambio organizacional. Son los cambios (políticos, económicos, sociales, etc.) dentro o fuera de una organización que a la vez producen efectos hacia adentro o fuera de la misma.

d) Adaptación y cambio permanente. Planear y establecer cambios para poder adaptarse a nuevas condiciones que surjan.

e) Interacción organización-ambiente. Se debe adecuar dicha interacción del modo más favorable.

f) Interacción individuo-organización. De igual modo, se debe de adecuar el comportamiento individual con el de la organización.

g) Objetivos individuales y de la organización. Se deben de satisfacer los objetivos y metas de ambos.

De este modo, el desarrollo organizacional es un proceso que consta de tres etapas:

1) Recolección de datos. Se determinan los datos, las técnicas y métodos por medio de los cuales se obtendrán.

2) Diagnóstico empresarial. Se interpretan los datos y se establece un diagnóstico para determinar las metas y objetivos.

3) Intervención. Se implementa alguna de las siguientes técnicas: método de retroalimentación de datos, desarrollo de equipos, enriquecimiento y ampliación del cargo, entrenamiento en sensibilidad y consultoría de procesos. Todo este proceso se planea a largo plazo con el objetivo de solucionar problemas y desarrollar la innovación, la creatividad, la comunicación y la confianza de sus miembros para favorecer a la organización.

Aquí, la participación del psicólogo debe modificar las interacciones para que tanto la organización como el empleado alcancen sus objetivos.

2.2 Vinculación entre Psicología y Administración

2.2.1 Teoría Psicoanalítica y Administración

A pesar del uso extendido de pruebas proyectivas o basadas en la Teoría Psicoanalítica, “Freud no escribió nunca una obra dedicada monográficamente al tema del trabajo. Sus opiniones sobre el trabajo están muy dispersas a lo largo de su obra y tampoco dedicó ningún capítulo especial en alguna de sus obras al tema. La concepción freudiana sobre el trabajo se puede deducir de sus escritos y sobre todo de su correspondencia, pero no de un afrontamiento sistemático del tema a lo largo de su carrera investigadora” (Garrido, 1992, p. 21). A pesar de esto, fueron otros autores quienes bajo dicha teoría o alguna derivada de ella, pero con sus propios modelos, hicieron “aplicaciones” hacia las organizaciones. Ejemplo de ello son Herzberg, Galbraith y Levinson mencionados por Fine (1992b)

cuyas aportaciones dentro de la economía e industria se dieron en la motivación y la salubridad.

La medición e interpretación de la personalidad ha sido llevada ampliamente con fundamentos de esta teoría. Allport (1974) menciona que el estudio de la personalidad data desde los antiguos griegos, teniendo a través de los tiempos connotaciones teológicas, filosóficas, jurídicas, sociológicas y por supuesto psicológicas. Desde esta última, el estudio de ella se ha llevado a cabo desde perspectivas diferentes tales como la Psicología Diferencial, la psicografía, la tipología, la Psicología Gestalt, la psicología del Verstehen, la psicología intencional y la psicología personalística. Sin embargo, la define como “la organización dinámica, dentro del individuo, de aquellos sistemas psicofísicos que determinan sus ajustes únicos a su ambiente” (Allport, 1974, p. 65).

Por su parte, Fingermann (1992) hace referencia a la psicología en las relaciones laborales mencionado la Teoría de Campo de Kurt Lewin y la Teoría Sociométrica de Jacob Moreno; ambas derivadas del psicoanálisis. La primera, pone gran énfasis en la conducta de los grupos, los cuales buscan satisfacer sus necesidades tanto individuales como de grupo, mediado por fuerzas cuya intensidad, sentido y dirección lo dirigirán. La segunda teoría, da mayor importancia a los factores emocionales dentro del grupo, intentando medir las relaciones tanto entre individuos como del grupo; destacando así el Test Sociométrico. Menciona además que Carl Jung identificó dos tipos de personalidades: extrovertidos e introvertidos. “En las grandes empresas industriales y comerciales, en los bancos en las oficinas públicas y en otras organizaciones de toda índole, los tipos extrovertidos son los más indicados para ocupar cargos ejecutivos, de jefes o capataces, por su sociabilidad, su facilidad elocutiva, su capacidad para el trato con sus semejantes, su espíritu conciliador, práctico y activo. en cambio, los tipos introvertidos, por su espíritu reflexivo, cauteloso, serio, detallista, con poca propensión al trato con la gente, son los indicados para los que exigen paciencia, atención concentrada, como los trabajos

de investigación, contables, estadísticas, planificaciones más teóricas que prácticas, etcétera” (Fingermann, 1992, p. 93).

Para Grados y Sánchez (1997) los fundamentos de la Teoría Psicoanalítica como el sistema intrapsíquico intervienen fuertemente en el proceso de selección, específicamente en el de entrevista. Algunos mecanismos de defensa como los de racionalización, proyección, desplazamiento, sublimación, fantasía, formación reactiva, intelectualización, compensación, negación y resistencia pueden ser empleados por el entrevistado. Otro método derivado y usado de igual modo es el análisis transaccional, en él se identifican tres estados del Yo (padre, adulto, niño), una comunicación transaccional, caricias e intercambios sociales, una posición existencial y diversos juegos.

Así es como la teoría psicoanalítica con su peculiar lenguaje “romántico y profundo” ha intervenido dentro de las organizaciones.

2.2.2 Teoría Cognitiva y Administración

Las aportaciones de la psicometría las encontramos principalmente en las pruebas para medir la inteligencia y los estados mentales. Pruebas tales como la de Cattell, la escala Binet-Simón, la Army Alfa, la prueba Wechsler-Bellevue y la Escala Weschler de Inteligencia para Adultos (WAIS) son las más representativas.

Entre esta teoría y la Conductual se encuentra la Teoría Cognitivo-Conductual, la cual también ha dado aportaciones. Manz y Sims (1993) proponen el superliderazgo como una forma de dirigirse en la empresa; según estos autores, el autoliderazgo es guiar a los demás para que ellos mismos se dirijan, para ello, se hace uso de estrategias conductuales y cognoscitivas. Las primeras se refieren a la conducta y acción eficaz y son: fijación de objetivos, ensayos, autoobservación, autoadministración de recompensas y castigos. Las segundas son los pensamientos y sentimientos efectivos cuyas estrategias a seguir son:

recompensas naturales, autodiseñar el trabajo, control del centro de los pensamientos y pensar constructivamente.

De Bono (1991) plantea un conexionismo entre las redes del cerebro y el pensamiento, esto es, la mente piensa de diferentes modos. Uno de ellos es el pensamiento lateral, en el cual se hace necesario observar y pensar acerca del propio pensamiento, lo cual según él, ha dado excelentes resultados a altos directivos y ejecutivos de diversas compañías.

2.2.3 Teoría Conductual y Administración.

La Teoría Conductual ha sido la que más aportaciones ha hecho dentro de las organizaciones. Los primeros trabajos fueron llevados a cabo por el mismo Watson en cuestiones referentes a publicidad y el uso de pruebas de ejecución.

Posteriormente, los planteamientos de Skinner fueron ampliamente utilizados dentro de las organizaciones, siendo los programas de reforzamiento los más utilizados. Además, Dunnette y Kirchner (1986) mencionan el uso del aprendizaje programado. Por su parte, Arias (1986) también lo menciona e incluso lo utiliza para referirse acerca de la motivación en la administración de recursos humanos.

Luthans y Kreitner (1984) mencionan que los enfoques humanistas para administrar personal, aunque no están del todo equivocados, resultan inadecuados e incluso inútiles, ya que buscan actitudes, impulsos, motivos y deseos en el interior del individuo y no así en una conducta organizacional como función de sus consecuencias. Por lo es necesario una nueva perspectiva así como el desarrollo de técnicas adecuadas. Con base en la Teoría Conductual y en especial con el enfoque del aprendizaje, la aportación principal de éstos autores consiste en la modificación de la conducta organizacional. Para ello formularon el

modelo de *Administración de las contingencias de la conducta*. El cual se debe adecuar a las condiciones y características de cada organización.

Las etapas de dicho modelo son:

1) Identificación de eventos de conducta relacionados con el desempeño. Se identifican y precisan conductas que sean observables y cuantificables y que tengan o no relación con el desempeño. Se toman en cuenta las variables relacionadas.

2) Medición de la frecuencia de respuestas. Se mide la conducta definida por medio de línea base, hoja especial, autoregistro o por tiempo para graficar.

3) Identificación de contingencias existentes mediante un análisis funcional. Para incrementar, mantener o eliminar una conducta deseable o inconveniente (según el caso) es preciso identificar las consecuencias que la mantienen (refuerzan).

4) Estrategias de intervención. Identificar las variables (estructura de la organización, contingencias, tecnología, tareas) que posibilitan el desarrollo dentro de la organización. Seleccionar y aplicar una estrategia como son refuerzo positivo, refuerzo negativo, castigo o extinción.

5) Evaluación. Evaluar de manera objetiva el efecto de la intervención.

Con ello se pretende moldear, cambiar y dirigir la conducta hacia el alcance de objetivos. Otras técnicas y procedimientos que se emplean son:

1) Control positivo. El refuerzo positivo es lo más eficaz para lograr la modificación de conducta organizacional. Es necesario no confundir el reforzador positivo con las recompensas y del mismo modo hacer que el reforzador sea contingente identificando éste por medio de autoinforme o análisis de la historia de refuerzos, prueba mismática, cuestionario de contingencias y ensayo y error.

2) Control negativo. De igual modo, no se debe de confundir el reforzador negativo con castigo. En el caso de éste último, tampoco confundir con el significado ordinario, sino entenderlo como una consecuencia definida funcionalmente. Se tienen que tomar en cuenta también los procesos de extinción, escape y evitación.

3) Moldeamiento. Mediante aproximaciones sucesivas, refuerzo positivo o negativo se consigue “moldear” un patrón de conducta simple a compleja que sea deseado. Se emplea en el adiestramiento, desarrollo gerencial, socialización organizacional y administración del desempeño.

4) Modelado. Se aprenden conductas de una manera más “repentina” ya sea por imitación, por las consecuencias de otros o por el indicio de conducta de otros.

5) Autocontrol. Consiste en llevar a cabo ciertas conductas mediadas por uno mismo.

2.2.4 Teoría Interconductual y Administración

La Psicología Interconductual señala que en un sistema psicológico comprensivo existen una departamentalización (lo que las hace diferentes de otras ciencias) y un subsistema (subsistema de estudio, investigación particular). Así, entre un sistema y un subsistema existe cierta formalización y relación. Con ello, se llega a diferenciar y clasificar subsistemas, uno de ellos es el de la psicotecnología. Kantor (1980) lo define como el interés por los aspectos de interconducta en situaciones militares, industriales y de ajuste de personal, centrándose en los problemas de selección de personas con determinadas habilidades, ajustando los instrumentos y condiciones a la conducta esperada, sin dejar de lado las condiciones de la matriz cultural. Postula que todo el equipo conductual de las personas no es absoluto ni permanente, ya que es un modo de intercomportamiento que es desarrollado a través de objetos estímulo.

Son escasas las investigaciones y aportaciones de otros autores a la psicología organizacional con base en esta teoría. Sin embargo, Vargas y Velasco (1999) mencionan que operar desde la teoría interconductual representa el tener un soporte teórico congruente y diferenciado acerca de lo psicológico y el campo de otras disciplinas; con ello se podrán determinar las competencias del psicólogo, crear el lenguaje pertinente y llevar a cabo los procedimientos tecnológicos adecuados. Por tanto, definen a la Psicología Organizacional como “el área tecnológica de la psicología encargada de operar en el contexto definido como organización (en términos de la conducta de los sujetos en lo individual, en un contexto definido socialmente” (Vargas y Velasco, 1999, p. 199).

Así, compuesta por la intervención de diferentes enfoques tanto psicológicos como administrativos, la operación psicológica en las organizaciones ha recibido diversos nombres tales como psicología empresarial (Gilmer, 1976), psicología organizacional (Berry y Houston, 1993; Spector, 2000), psicología industrial (Blum y Naylor, 1979; Fleishman y Bass, 1979; Dunnette y Kirchner, 1986; Smith y Wakeley, 1986), psicología ocupacional (Super y Bohn, 1973), psicología del trabajo (Rüssel, 1976; Rodríguez, 1999), siendo la denominación de organizacional la más adecuada.

CAPÍTULO 3. PRUEBAS PSICOLÓGICAS REPRESENTATIVAS DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES Y SU VALOR PRÁCTICO

En este capítulo se describen 45 pruebas psicológicas representativas de uso actual y común dentro de las organizaciones; se lleva a cabo un análisis y crítica acerca de su efectividad y se establece su valor concreto y práctico.

Uno de los medios más utilizados para la selección de personal es la aplicación de pruebas psicológicas (Gilmer, 1976; Blum y Naylor, 1979; Fleishman y Bass, 1979; Jessup, 1979; Morales, 1985; Dunnette y Kirchner, 1986; Smith y Wakeley, 1986; Arias, 1994; Werther y Keith, 1995; Chiavenato, 1999; Rodríguez, 1999). Éstas, son usadas también para la evaluación en la promoción o ascensos de personal y en el desarrollo organizacional.

Dentro de las organizaciones, la utilización de las pruebas psicológicas obedeció en un principio como respuesta a demandas de condiciones sociales imperantes, como la necesidad de reclutas y obreros calificados. Actualmente, al parecer son cuestiones de intereses personales y de política de la organización lo que determinan el uso de los tests.

Las teorías más representativas bajo las cuales se han derivado y aplicado diversas pruebas son la Psicoanalítica y la Cognitiva, intentando medir y determinar la personalidad y la inteligencia. En el caso de la Teoría Conductual, ésta ha desarrollado pruebas de ejecución, para evaluar habilidades y competencias. Por su parte, la Teoría Interconductual no ha desarrollado pruebas estandarizadas, lo cual no significa que no pueda hacerlo, pero la forma de desarrollarlas diferirá de las teorías anteriores.

A continuación se presentan 15 pruebas representativas por cada teoría psicológica que se ha mencionado vinculada con la Administración.

3.1 Pruebas psicoanalíticas

Las pruebas derivadas de la teoría psicoanalítica fueron diseñadas primeramente como instrumentos de evaluación y diagnóstico dentro del área clínica. Sin embargo, su uso dentro de las organizaciones se ha dirigido a “encontrar” y “determinar” la personalidad adecuada para un determinado puesto.

Según Bellack (1996) las pruebas proyectivas deben su nombre al método proyectivo propuesto por Frank en 1939 y tomado del término *proyección* de la teoría de Freud; aunque éste debe entenderse más allá de un mecanismo de defensa y proceso perceptual. Este autor propone que dentro de tales pruebas existen procesos donde actúan las funciones del Yo como resultado de la interacción con los impulsos. Por esto, dichas pruebas se fundamentan en la psicología del *Ello*, ya que el Yo participa en la producción imaginativa (ensueños, fenómenos hipnagógicos, fantasía preconsciente, asociación libre, creación artística).

Por su parte, Santiago, Fernández y Guerra (1999), mencionan que en las técnicas proyectivas se expresa la estructura profunda de la personalidad a través de una proyección especular, catártica o complementaria. Estas pruebas se clasifican en:

1) Técnicas de asociación de palabras: asociación de palabras, frases incompletas, Narración y complementación de relatos (fábulas de Düss), Test desiderativo.

2) Técnicas aperceptivas: apercepción de formas y estructuras (Test de Rorschach, Test de Züllinger); Apercepción Temática (T. A. T., C. A. T., Pata

Negra); otros métodos de cuadros (Test de frustración, Test de Szondi, Test de relaciones objetales).

3) Técnicas proyectivas gráficas: escritura y grafología; motores y visomotores (Psicodiagnóstico miokinético, gestaltico visomotor); dibujos (dibujo libre, dibujo de la figura humana (Goodenough), dibujo de la familia (Corman), dibujo del árbol (Koch), casa-árbol-persona (Buck)); colores (Test de Lüscher).

4) Test lúdicos, dramatización y similares: Test del mundo, Make and Picture History, test de construcción de una casa, psicodrama.

Sin embargo, Aguirre (1989) expresa que existe gran dificultad e inconsistencia entre los mismos autores psicoanalíticos para llevar a cabo la clasificación de tales pruebas.

3.1.1 Prueba de frases incompletas con aplicación a la industria (FIGS)

Según Grados y Sánchez (1988) los antecedentes históricos de las pruebas de frases incompletas se remontan a los estudios de Ebbinghaus acerca de las capacidades intelectuales llevados a cabo en 1897. Para la construcción de ésta prueba (FIGS) los autores se basaron en los trabajos Sack y Levy de 1959 y en un estudio propio de 1964, pero sobretudo, en la imperante necesidad de contar con un instrumento de evaluación rápido y económico para llevar a cabo la selección de personal de la Comisión Federal de Electricidad.

El FIGS tiene como objetivo una descripción de la conducta y la posibilidad de determinar la integración a la organización. Consta de 68 reactivos divididos en 4 áreas y 17 actitudes, que son:

Área 1) Responsabilidad (percepción, significado de la empresa).

Área 2) Relaciones interpersonales (ante el padre, ante la madre, ante la familia, hacia la esposa (o) o novia (o), ante la autoridad, hacia las personas externas).

Área 3) Motivaciones (necesidades afiliativas, ante intereses fundamentales, ante el trabajo, ante logros y frustraciones, metas y objetivos).

Área 4) Concepto de sí mismo (rasgos y tendencias características, percepción de sus habilidades, temores, ante el sexo).

Para su evaluación, el sujeto tiene que responder de forma espontánea y por escrito una serie de preguntas acerca de las diversas áreas.

En esta prueba el sujeto responde sólo de manera hipotética, ya sea breve o extensa, a la serie de preguntas. Sus respuestas no se pueden establecer como verdicas o falsas, buenas o malas, adecuadas o no, ya que el sujeto es el único que sabe si respondió con veracidad o no y el motivo de sus respuestas. Por lo tanto, la evaluación es totalmente subjetiva.

Su valor consta en verificar si respondió de una forma ecuánime o congruente según la sintaxis del reactivo. Por ejemplo, en el reactivo 1: *Me hubiera gustado que mi padre*, cualquier respuesta haciendo alusión a su padre indica que entendió la instrucciones, si por el contrario responde haciendo mención de situaciones ajenas al padre, no existe congruencia o no entendió las indicaciones. También se pueden apreciar la legibilidad de la letra del sujeto, su ortografía y su sintaxis.

3.1.2 Estudio de valores

Se publicó originalmente en 1931 aplicándose principalmente a estudiantes universitarios, su versión revisada salió al mercado en 1951. Sus fundamentos fueron tomados de la teoría de Edward Spranger y su libro *Types of men*.

Consta de 120 preguntas basadas en situaciones familiares con dos opciones de respuesta para la primera parte y cuatro opciones para la segunda. Puede ser autoaplicable, aplicarse individualmente o de forma grupal sin límite de

tiempo pero en un promedio de 20 minutos. Con ella “se pretende medir la importancia relativa de seis intereses o motivos básicos en la personalidad: teórico, económico, estético, social, político y religioso” (Allport, Vernon, Lindzey, 2001, p. 1). Estos mismos autores señalan su utilidad en psicología general, social, de la personalidad y de la educación; selección de personal, en orientación psicológica y vocacional; y en investigaciones sobre diferencias grupales, cambios de valores, comparación entre grupos familiares y de amigos.

Los valores que pretende medir son los siguientes:

- 1) Teórico. Se busca el descubrimiento de la verdad, se observa y razona ampliamente por lo que se es una persona netamente intelectual.
- 2) Económico. Se es útil, práctico y con habilidad para los negocios.
- 3) Estético. Se busca el valor a la forma y armonía.
- 4) Social. Se tiene un gran amor hacia las personas, un gran altruismo y filantropía; se es amable, compasivo y generoso.
- 5) Político. Se busca el poder, la influencia y el renombre; se es decidido y resuelto.
- 6) Religioso. Se busca la unidad y misticismo en las cosas.

En esta prueba se imponen seis valores para ser evaluados, pero se excluyen algunos otros como pueden ser los deportivos o los artísticos y no se tiene presente una definición objetiva de lo que es un valor, por lo que lo único que pudiera probabilizar es el interés o preferencia por parte del sujeto hacia alguna de las áreas sugeridas. Asimismo, la evaluación nos no da ningún indicativo que el sujeto se desempeñe de forma exitosa en alguna de las áreas a evaluar. Una mejor forma de conocer el área de interés es por medio de una entrevista bien estructurada y dirigida.

3.1.3 House Tree Person (H-T-P)

Instrumento utilizado ampliamente en el área clínica, cuyo uso se ha extendido al área de selección de personal. Con él se pretende “obtener información acerca de la manera en que un individuo experimenta su Yo en relación con los demás y con su ambiente familiar” (Buck, 1995, p. 1).

La aplicación consiste en pedirle al sujeto que elabore tres dibujos a lápiz de acerca de una casa, un árbol y una persona, cada uno en una hoja; al terminar debe realizar una historia para cada uno de los dibujos. Posteriormente, se realizan una serie de preguntas acerca de cada uno de los dibujos y se analiza la historia. Dicha información debe de relacionarse con otros instrumentos de valoración y entrevistas para que pueda revelar los conflictos y preocupaciones del sujeto. Se espera que a mayor edad del sujeto, el dibujo sea más complejo y sofisticado, y que a mayor inteligencia será más intrincado. Un sujeto con inteligencia pobre elaborará dibujos sin sentido.

Las supuestas proyecciones en los dibujos son las siguientes:

Casa) Existe un ajuste a la situación domestica y conyugal, se tienen habilidades para funcionar bajo las tensiones de las relaciones humanas íntimas, y hay contacto con la realidad y la rigidez.

Árbol) “Experiencia de equilibrio que siente el individuo y de su punto de vista de los recursos de su personalidad para obtener satisfacción dentro y a partir del ambiente” (Buck, 1995, p. 48).

Persona) Expresión directa de la imagen corporal. A través de este dibujo surgen sentimientos intensos, se manifiesta el rol sexual y la actitud hacia las relaciones interpersonales.

Algunos detalles en cada uno de los dibujos proyectan situaciones como las siguientes:

Casa) Chimenea en ángulo y/o ausencia de cualquier detalle esencial son signos de escasa habilidad mental y deterioro intelectual.

Árbol) Los frutos manifiestan el deseo de tener hijos, y un dibujo demasiado grande agresividad.

Persona) Si en primer lugar se elabora un dibujo del sexo opuesto es signo de conflicto sexual; una cabeza muy grande manifiesta agresividad, ego inflado, sobrevaloración, fantasías; una cabeza demasiado pequeña evasividad, superficialidad y aislamiento; el énfasis en la corbata denota preocupación sexual.

Para la interpretación de los dibujos se toman en cuenta aspectos como el tiempo que tarda en empezar a realizar el dibujo, el tiempo que tarda en terminarlo, las pausas, los comentarios, las borraduras, la simetría, la proporción, la perspectiva, los detalles esenciales, no esenciales y los extravagantes. Así, si se manifiestan rasgos excesivos en el borrado se presupone una incertidumbre; una ubicación inferior manifiesta tendencias depresivas; un dibujo demasiado grande supone agresión y uno demasiado pequeño sentimientos de culpa; los garabatos manifiestan baja autoestima, inseguridad y timidez; los detalles extravagantes son signo de una posible psicosis.

La evaluación de cualquier tipo de dibujo siempre presentará el problema de ser subjetiva o quedar a criterio e incluso a gusto del evaluador. Si el dibujo presenta detalles que “proyectan” agresividad, problemas sexuales, etc. éstos pueden ser tomados como determinantes. Si un sujeto elaboró figuras humanas con alas, no es porque se tengan rasgos psicóticos, sino porque las alas, son un elemento por el cual tiene cierta preferencia o gusto.

Lo único que se puede observar con la aplicación de esta prueba es si el sujeto tiene habilidades y competencias para realizar dibujos; además de la

limpieza, detalles, proporción, ubicación, trabajo rápido o lento, etc. Esta calidad y detalles que plasmó en el dibujo son sólo indicativos de que en otras actividades similares pueden desempeñarse de la misma forma.

3.1.4 Test de los colores de Lüscher

Lüscher (1993) hace referencia a la psicología funcional como la teoría que relaciona la elección cromática de un color con la psicología de la personalidad. En este test los colores poseen una estructura constante y por tanto un significado igual para todas y cada una de las personas no importando raza, sexo o condición social. Fueron las investigaciones del fisiólogo Hering y Becker en 1953 donde se establecieron las relaciones entre la visión cromática y el cerebro y las que dieron sustento a dicho test. Menciona además, que los colores poseen características tanto fisiológicas y psicológicas y que la preferencia, asociación, respuesta o elección de alguno en particular surge motivada por las circunstancias, aunque no las explica. La aplicación del mismo sirve para brindar información de la personalidad, la estructura psicológica consciente e inconsciente y las áreas de tensión psicológica y fisiológica. Además de ser usado como instrumento de evaluación clínico, también se ha utilizado en la orientación vocacional y la selección de personal.

La versión completa consta de 7 series con un total de 73 tarjetas de color. La versión abreviada consta de 8 tarjetas con los colores azul, verde, rojo y amarillo como primarios y violeta, marrón, negro y gris como auxiliares; de la cual se tienen que hacer dos elecciones sin tener presente juicios o preferencias estéticas, tan sólo espontáneas.

Los supuestos significados de cada color son los siguientes:

1) Azul. Tiene un efecto tranquilizador, ya que representa la felicidad, la satisfacción y la serenidad absoluta. También manifiesta integración social,

sentido de pertenencia, confianza, satisfacción y logro. Cuando se escoge en primer lugar existe una necesidad de tranquilidad emocional, paz, armonía y felicidad, se desea un ambiente sereno y ordenado; indica tranquilidad en el espíritu y serenidad de conducta. Cuando se escoge entre el sexto y el octavo lugar, indica que la necesidad de ecuanimidad y confianza no es satisfactoria y origina ansiedad, rechaza sus acciones afectivas presentes y sus relaciones con los demás le resultan aburridas o de escaso interés.

2) Verde. Representa tensión constante y ambición. Es una manifestación de firmeza y de resistencia al cambio. Da suma importancia al Yo en todas sus formas de dominio y autoestima y su contenido emocional es de orgullo. Cuando se escoge en primer lugar indica el deseo de aumentar la certeza de su propio valer, ya sea por autoafirmación o por el reconocimiento que espera de los demás como consecuencia de sus logros. Necesita imponerse o salirse con ayuda ante cualquier oposición y resistencia. Cuando se escoge entre el sexto y el octavo lugar se encuentran debilitadas las características de necesidad de reconocimiento, de deseo de impresionar y de lograr lo que se desea, provocando tensión al sentir disminuida su imagen.

3) Rojo. Significa el deseo por lograr éxitos y todas aquellas cosas que producen intensidad y experiencia plena. Cuando se escoge en primer lugar se manifiesta el deseo de que todas las actividades proporcionen intensidad y plenitud vital, con tendencias sexuales más o menos controladas. Cuando se escoge entre el sexto y el octavo lugar indica que la intensidad estimulante es vista con hostilidad y que existe un estado de sobreestimulación. Se siente acosado por problemas casi insolubles por lo que se manifiesta fácilmente irritable.

4) Amarillo. Significa claridad, reflexión, relajación, alegría y luz, lo cual conduce psicológicamente a la liberación de cargas de impedimentos y problemas. Cuando se escoge en primer lugar demuestra un ansia de liberación y de esperanza de mayor felicidad desde sexual hasta filosófica. Se va hacia delante, lo nuevo y moderno. Cuando se escoge entre el sexto y el octavo lugar los ideales de la persona se han desvanecido, se enfrenta con un vacío y se siente aislado de los demás. Existe desánimo, desconfianza y recelo hacia los demás.

5) Violeta. Simboliza la unión mística entre el sujeto y el objeto. Cuando se escoge en primer lugar es la madurez de un adolescente prolongada hasta la vida adulta. Se tiende a ser realista, se desea recibir aprobación por el trato amable y atractivo, se quiere encantar a los demás, se es sensible y sabe apreciar pero sin comprometerse. Cuando en último lugar el deseo de una intimidad se abandona, debido a la imposibilidad aparente de realizarse. Existe una renuncia absoluta a comprometerse en cualquier relación profunda ya sea profesional o personal.

6) Marrón. Es un color amarillo-rojizo-oscuro donde la vitalidad impulsiva del rojo es amortiguada e interpretada más severamente y su vitalidad ya no es eficaz. Cuando se escoge en primer lugar existen malestares y trastornos somáticos, denotando imposición orgánica y la necesidad de mejorar las condiciones que permitan aliviarlas. Cuando se escoge en octavo lugar la persona considera que esta hecha de acero, no acepta las características sociales de interdependencia. Esta supresión a gozar las sensaciones físicas puede producir una deficiencia que le cause ansiedad y le exija algún tipo de compensación.

7) Negro. Es la negación del color y representa el límite absoluto detrás del cual la vida cesa. Expresa la idea de la nada y la extinción. Cuando se escoge en primer lugar se quiere renunciar a todo como protesta contra la estructura actual en la cual siente que nada es como debería ser, se está en rebelión y se actúa precipitadamente. Cuando se escoge en último lugar se representa un deseo de tener control de las propias acciones y decisiones, sin embargo, cuando se represente ansiedad o se tiene temor de perder o ser privado de algo se convierte en motivo de conflicto y se corre el peligro de exigir demasiado.

8) Gris. Es neutral con respecto a sujeto y objeto, sea interno o externo, con tensión o relajamiento. Representa una frontera a cada uno de cuyos lados existen diferentes enfoques. Cuando se escoge en primer lugar se manifiesta un deseo de protegerse de influencias o estímulos exteriores, de encerrarse en sí mismo y de resistirse a participar, manteniéndose libre de compromisos y sin involucrarse, dando por resultado que se actúe de forma mecánica y artificial. Cuando se escoge en último lugar la persona se siente con derecho a participar ampliamente, que sí se compromete y que se quiere abarcarlo todo. Se siente estimulado con

facilidad para realizar diversas cosas, agotando todas las posibilidades hasta conseguir los que se ha propuesto.

Resulta imposible determinar la personalidad tan sólo por la elección de un color. Los supuestos significados o representaciones de los colores son sólo presupuestos contruidos con un gran valor moral a lo largo del tiempo y de diversas culturas. Con la aplicación de esta prueba se puede observar si la persona identifica correctamente cada uno de los colores de acuerdo a su nombre; si discrimina diversas tonalidades de los mismos y la posible preferencia o no hacia alguno de ellos.

3.1.5 Test de la figura humana de Karen Machover

Portuondo (1990) indica que el objetivo de la prueba es que a través de un dibujo, la personalidad proyecte una serie de características significativas relacionadas con sus impulsos, ansiedades, conflictos y compensaciones y los que esto desempeña en su medio ambiente. Se asocia además con la realización de una historieta acerca del mismo y se complementa con una serie de preguntas de sus características. Sin embargo, también plantea el hacer uso de técnicas auxiliares como son: dibujo de uno mismo, dibujo libre, invención de historia, asociación libre modificada e historia de 12 palabras.

Se evalúan los siguientes puntos:

- A) Cabeza
- B) Rasgos sociales (cara). Expresión facial, boca, labios, quijada, ojos, ceja, oreja, pelo, nariz, cuello y nuez de Adán.
- C) Rasgos de contacto. Brazos y manos, dedos de la mano, piernas y pies, dedos de los pies, tronco, senos, hombros, caderas y nalgas, línea de la cintura.
- D) Indicaciones anatómicas. Articulaciones, ropas, botones, bolsillos, corbata, zapatos y sombrero.

E) Aspectos formales y estructurales. Tema, acción o movimiento, sucesión, simetría, línea media, tamaño y colocación, perspectiva, tipo de línea.

F) Indicadores de conflicto. Borraduras y sombreado.

G) Rasgos expresados. Neuróticos, deprimidos, ansiosos, obsesivo-compulsivos, histéricos, inadaptados sociales, alcohólicos, psicópatas, infantilidad, deficiencias mentales, seniles, orgánicos, agresividad, dependencia, dificultades sexuales, paranoides, maniáticos, psicóticos en general, esquizoides y esquizofrénicos.

De manera similar al test H-T-P, en esta prueba sólo se observan las capacidades, habilidades y detalles en la ejecución de un dibujo y como interactúa el sujeto ante la misma.

3.1.6 Test Gestáltico Visomotor de Bender

“El test clínico de Bender consiste simplemente, en pedirle al sujeto que copie 9 figuras (gestalten) dadas y en analizar y evaluar a través de las reproducciones así obtenidas cómo ha estructurado el sujeto esos estímulos perceptuales” (Bender, 1994, p.1)

Este test de tipo visomotor no verbal fue desarrollado a través de diversas investigaciones de Lauretta Bender siendo publicado primeramente en 1932 y revisado en 1938. Esta totalmente basado en la teoría de la percepción de la Gestalt y en las teoría de Kurt Lewin y David Rappaport. Tiene por objetivo examinar el desarrollo y regresiones de la función gestáltica visomotora, por lo cual se aplica en la exploración de retardo, regresión y defectos cerebrales tanto en niños como adultos. Su empleo se ha llevado en clínicas psiquiátricas, psicopedagógicas y psicológicas, en gabinetes de orientación profesional y en el ejército.

Si se pretende evaluar un daño cerebral, esto debe ser llevado a cabo por un especialista, la simple aplicación de una prueba dejará muchos vacíos. En esta prueba se observan las capacidades y habilidades para copiar un modelo y elaborar un dibujo a partir del mismo, respetando el modelo lo más posible. La correspondencia o no entre el modelo y el dibujo realizado puede deberse a diversos factores como falta de agudeza visual o de coordinación visomotora.

3.1.7 Test de manchas de tinta de Rorschach

En esta prueba se le presentan al sujeto una serie de tarjetas con “manchas de tinta” para que mencione que ve en ella.

Sainz y Gorospe (1999) mencionan acerca del uso del Rorschach dentro de las organizaciones, que éste es un instrumento de diagnóstico, análisis y evaluación derivado hacia ella debido a las teorías de las relaciones humanas y de la organización. Para valorar un perfil profesional se deben de tomar en cuenta los siguientes factores: rapidez de captación, estilo de procesamiento mental, rendimiento intelectual, capacidad de análisis, capacidad de síntesis, rendimiento cualitativo y cuantitativo, flexibilidad/rigidez ideativa, estereotipia mental, creatividad y capacidad creadora, sensibilidad estética, realismo y sentido común, ambición (nivel de aspiraciones y capacidad operativa), iniciativa y dinamismo, capacidad de decisión, madurez de la personalidad (recursos disponibles), tipo emocional y mecanismo de control, indicadores de inseguridad, sentimiento de inferioridad y respuesta de complejo, autoestima y sentimiento de sí, reveladoras de sentimiento de culpabilidad, reveladoras de tendencias narcisistas, tolerancia a la frustración, adaptabilidad y adecuación al pensamiento común de la gente, intereses humanos, capacidad de las relaciones interpersonales, círculo de intereses, flexibilidad/rigidez en las actitudes.

Una alta, baja o la combinación entre la frecuencia de algunas respuestas da resultados igualmente altos o bajos en cuanto a ciertas características que van de lo normal hasta llegar a una patología.

Algunas láminas han sido “arregladas” para dar respuestas comunes, por lo que consideramos que pierde valor, ya que dicho arreglo quedó a consideración del autor. Si éste consideró la mancha como representativa de un oso o mariposa, por ejemplo, entonces esa será la respuesta correcta.

El único valor de esta prueba es observar si la persona evaluada tiene o no la capacidad para reconocer o identificar ciertos dibujos que ya han sido determinados; si puede o no dar una respuesta (cualquiera) al momento de que el entrevistador le insista en que diga que ve en la mancha. También se observa si la persona aprecia o no y puede o no mencionar la gran cantidad de detalles existentes en las manchas.

3.1.8 Inventario Tipológico de Myers Briggs (MBTI)

Según Krebbs y Kommerow (1993) esta prueba se basa en la teoría de Jung acerca de la personalidad, por lo que provee una medición y descripción de la misma. Su utilización dentro de las organizaciones sirve para elección de carrera y desarrollo de personal, resolver problemas tanto personales como de la organización, facilitar la comunicación entre todos los niveles favoreciendo el trabajo en equipo y comprender los diferentes estilos de gestión.

La forma de llevar a cabo dicha evaluación es por medio de la identificación de 4 escalas (ambiguas) y 4 tipos que se corresponden. Estas son:

Escalas: 1) Extraversión-introversión (Atención), 2) Sensación-intuición (Información), 3) Pensamiento-sentimiento (Decisión), 4) Juicio-percepción. (Estilo de vida)

Tipos: 1) Sensación, 2) Intuición, 3) Pensamiento, 4) Sentimiento.

La correspondencia entre ellas da un total de 16 tipos con características de personalidad diversas, los cuales son:

- 1) ISTJ. Minuciosos, sistemáticos, esmerados, trabajadores, detallistas.
- 2) ISTP. Capaces de manejar situaciones, conscientes de los hechos, expeditivos, realistas y difíciles de convencer si no es mediante el razonamiento.
- 3) ESTP. Orientados hacia la acción, pragmáticos, realistas, prefieren tomar el camino más eficaz.
- 4) ESTJ. Lógicos, con capacidad de decisión, persistentes y capaces de organizar hechos y operaciones con anticipación.
- 5) ISFJ. Comprensivos, leales, considerados, amables y capaces de cualquier esfuerzo para ayudar a los demás.
- 6) ISFP. Amables, compasivos y considerados hacia los demás; con una mente abierta y flexible.
- 7) ESFP. Amistoso, extrovertidos, joviales, simpáticos y con inclinación hacia las personas.
- 8) ESFJ. Útiles, delicados, comprensivos, ordenados y con alto valor por las relaciones humanas.
- 9) INFJ. Confiados en sus propios puntos de vista, profundamente compasivos, introspectivos y buscadores de la armonía.
- 10) INFP. De mente abierta, idealistas, perspicaces y flexibles.
- 11) ENFP. Entusiastas, perspicaces, innovadores, versátiles e incansables en la búsqueda de nuevas posibilidades.
- 12) ENFJ. Gustan de las relaciones interpersonales, comprensivos, tolerantes, a favor de la comunicación y nuevas relaciones.
- 13) INTJ. Independientes, individualistas, resueltos; confiados en su propia visión sin atender al escepticismo de los demás.
- 14) INTP. Racionales, curiosos, teóricos; prefieren el trabajar con ideas que con personas o situaciones.

15) Innovadores, individualistas, versátiles, analíticos y comprensivos.

16) Lógicos, estructurados, objetivos y resolutivos en lo que consideran válido,

El valor de esta prueba es tan sólo poner adjetivos a ciertos modos del actuar cotidiano de las personas, ya que cualquiera encajará dentro de alguna de las categorías descritas, no por el hecho de “ser una persona de ese tipo” sino por el hecho de la falta de objetividad en los adjetivos con los cuales se describen. Además, la interacción de cada individuo es tan compleja, única y singular, que bien podría encajar en varios tipos a la vez.

3.1.9 Test de Pata Negra (PN)

Prueba utilizada ampliamente en el área clínica a lo cual Corman (1985) menciona que se pretende llegar a la comprensión del mayor de todos los problemas: el complejo de Edipo, ya que su no resolución desencadenará trastornos sexuales, histeria y neurosis. Por medio de las proyecciones se permite expresar pulsiones edípicas reprimidas y así manifestar datos sobre la personalidad profunda.

La prueba consta de 18 láminas en blanco y negro con dibujos de un personaje (cerdo llamado Pata Negra) en diversas situaciones. La evaluación se hace acerca de los temas profundos: imágenes edípicas, estadios preedípicos, culpabilidad, problemas del nacimiento y pelea; y acerca de temas normales: celos, tristeza, formación reactiva, sustitución de personajes y defensa por regresión oral.

Las supuestas proyecciones son la probable conducta manifiesta del individuo ante tales circunstancias. La historia que narra acerca de la lámina pueden ser acontecimientos con los cuales interactúa de forma cotidiana, por eso parecen estar profundamente enclavados en el inconsciente. La prueba sólo es

valida para observar si el sujeto puede “reconocer” ciertas situaciones (las cuales ya han sido tipificadas por el autor) y ver como interactúa ante la presentación de las láminas y en la narración de las historietas.

3.1.10 Inventario Million de estilos de personalidad (MIPS)

Prueba derivada según Million (1997) de las teorías de Freud, Jung y el DSM. Consta de 180 items con dos opciones de respuesta (Verdadero o Falso) divididos en 24 escalas agrupadas en 12 pares. Cada uno con escalas yuxtapuestas.

Los tres grupos a evaluar son:

1) Metas motivacionales. La conducta es inducida, potenciada y dirigida por propósitos y metas específicas. Las formas son: apertura-preservación; modificación-acomodación y individualismo-protección.

2) Modos cognitivos. Forma en que las personas buscan, internalizan y transforman la información sobre su entorno y sí mismos. Estos modos son: extraversión-introversión, sensación-intuición, flexión-afectividad, sistematización-innovación.

3) Conductas interpersonales. Modo diverso en que las personas negocian y se relacionan con los demás dentro del círculo social en el cual se mueven y en virtud de las metas que lo motivan y las cogniciones que se han formado. Estas formas son: retraimiento-comunicabilidad, vacilación-firmeza, discrepancia-conformismo, sentimiento-control e insatisfacción-concordancia.

El valor de dicha prueba es tan sólo de adjetivar el estilo de interacción de las personas evaluadas.

3.1.11 Thematic Apperception Test (TAT)

Esta prueba tiene como base teórica la proyección del inconsciente. Fue desarrollada en 1935 y junto con el Children Apperception Test serie animales (CAT-A) desarrollado en 1949, el Children Apperception Test serie humanos (CAT-H) desarrollado en 1965 y el Señor Apperception Technique (SAT) de 1973 son los instrumentos más utilizados dentro del área clínica.

El objetivo del TAT es “conocer los impulsos, emociones, sentimientos, complejos y conflictos de la personalidad, unos aspectos o tendencia inhibidos y subyacentes en el sujeto que éste no admitiría ni reconocería, porque no es conciente de ellos” (Murray, 1999, p. 5).

Consta de un total de 31 láminas con dibujos de situaciones humanas típicas, en las que el sujeto tiene que ver una por una y a partir de ello describir una historia de lo que piensa, qué lo origino y qué va a suceder. Primeramente se presentan 20 láminas en 2 series de 10 en un tiempo aproximado de 60 minutos. Las otras restantes se presentan con un intervalo de mínimo 4 días.

Murray (1999) menciona que para evaluar esta prueba se requiere de una muy buena intuición, crítica, experiencia clínica y de entrevistas, observación y sobre todo tener conocimiento de cómo se relacionan los sueños y el lenguaje con los aspectos psicológicos.

En dicha evaluación se proyectan motivos, tendencias y sentimientos del protagonista como son: abatimiento, rendimiento, agresión, dominancia, intragresión, modales, pasividad, sexo, conflicto, cambios emocionales, desaliento, ansiedad, exaltación, desconfianza, celos, dependencia, adquisición, afiliación, autonomía, evitación de culpa, comprensión, creación, deferencia, excitación, exposición y evitación del daño.

Esta prueba supone revelar la personalidad, sin embargo, lo único que revela es si el sujeto puede tipificar de manera similar a la del autor la serie de láminas presentadas.

3.1.12 Test de Zullinger

Las 3 láminas que presenta esta prueba son muy similares a algunas del test de Rorschach. Manz Zullinger elaboró la versión colectiva de dicha prueba en 1948 y posteriormente en 1954 la versión individual. Con ella se predice la posibilidad de adaptación de los sujetos a diversos puestos.

Las 3 láminas presentan los siguientes elementos:

- 1) Mancha compacta con matices grises, tonos claros y otros más oscuros que llegan al negro.
- 2) La presencia del color que se recorten fácilmente zonas amplias; aparecen rojos en tono intenso y claro, verde y matices marrón.
- 3) Amplias zonas en negro y gris; rojo en la zona central y las dos laterales.

Para la evaluación de la prueba, Zdunic (1999) menciona que el sistema Exner es el más utilizado, ya que con él hacen descripciones muy detalladas de las formas de reacción y de los estilos de respuesta, la afectividad, las operaciones cognitivas, la percepción y las preocupaciones sobre el mundo interpersonal, además de que se precisa de una entrevista, para evaluar en conjunto la localización, la calidad evolutiva, los determinantes, el color cromático, el color acromático, el sombreado, la forma-dimensión y la respuesta de pares y reflejos.

Las respuestas comunes a la presentación de las láminas son de escarabajo, hormiga y frack para la primera; dos pulmones, abejas, fuego y golondrina para la segunda y dos personas y una mariposa para la tercera. Si la

persona evaluada responde de forma diferente a lo común, el evaluador encasillara al evaluado con algún problema. Su utilidad radica sólo en observar si las respuestas del sujeto se ajustan a las del autor o el manual o si tiene agudeza visual.

3.1.13 Test de frustración

Rosenzweig (1966), con sustento del psicoanálisis experimental, desarrolló en 1934 la teoría de la frustración y el "Picture Frustration Study". Esta teoría menciona que las defensas del Yo "defienden" la personalidad de las agresiones psicológicas, y por tanto, la prueba proyecta y revela las formas de reacción contra las presiones cotidianas.

La prueba se compone de 24 dibujos sobre dos personas que representan una situación de frustración que pueden ser: 16 situaciones de obstáculo al Yo y 8 situaciones de obstáculo al *superyó*.

En cada lámina, el personaje de la izquierda presenta una viñeta con alguna leyenda y en el personaje de la derecha la viñeta esta en blanco, para que el sujeto emita una respuesta. La aplicación puede ser individual o colectiva a niños, adolescentes o adultos.

Las respuestas pueden ser del siguiente tipo:

A) Dirección de la agresión: respuesta extrapunitiva, respuesta intropunitiva y respuestas impunitiva.

B) Tipo de respuestas: tipo de predominancia del obstáculo, tipo de defensa del Yo y tipo de persistencia de la necesidad. Se evalúan de acuerdo a la propia teoría.

Las situaciones son arregladas y sólo ponen de manifiesto la posible forma de interacción del sujeto ante una situación semejante.

3.1.14 Test de relaciones objetales

La prueba se construyó siguiendo los modelos del TAT y del Rorschach siendo un test de forma y contenido, dinámico y dramático evocando la proyección y la fantasía.

Phillipson (1981) indica que con ella se busca una determinación de la personalidad del evaluado, ya que en ella se analizan: 1) la historia del examinado, 2) la conducta durante la prueba y 3) el registro de la verbalización. Se observa en su evaluación el sistema tensional inconsciente dominante y una infinidad de deseos, temores y fantasías.

Las prueba consiste en la presentación de 3 series de 4 láminas tamaño carta dibujadas al carbón y una en blanco, representando situaciones de relaciones objetales básicas (situaciones de una persona, dos personas, tres personas y situaciones de grupo). En todas las láminas, los dibujos de las personas son ambiguos en cuanto a sexo y edad y sus rostros no denotan detalles o son muy imprecisos; tampoco sugieren algo acerca de los sentimientos, actitudes o relaciones o presentan alguna actividad o dirección.

El autor tiene una descripción clara de la situaciones, si un sujeto no se apega a ellas, lo más probable es que sea encasillado o etiquetado dentro de un grupo anormal. La prueba sólo sirve para observar si el sujeto tiene la capacidad de imaginar una situación y su interacción al momento de la aplicación para así probabilizar su comportamiento en una situación semejante.

3.1.15 Test sociométrico

Esta prueba se sustenta en la teoría sociométrica de Jacob Moreno, la cual menciona que estudia las relaciones interpersonales.

Portuondo (1971) señala que el sociograma es el mejor método para evaluar de manera cuantitativa y cualitativa dichas interrelaciones ya que representa de forma gráfica la distribución de las relaciones entre los diferentes miembros del grupo. Es ampliamente utilizado en la psicoterapia, las escuelas, la industria y el ejército.

La prueba consiste simplemente en preguntar a cada uno de los miembros del grupo hacia quién sienten más o menor simpatía. Las respuestas pueden ser de aceptación o rechazo, lo cual conforma las siguientes estructuras:

- A) Parejas o reciprocidades: sujetos que se seleccionan mutuamente.
- B) Solitarios: sujetos que no han sido seleccionados o que son rechazados por el grupo.
- C) Cadenas: un sujeto selecciona a otro que a su vez selecciona a un tercero y así sucesivamente.
- D) Islas: pequeños subgrupos que no son escogidos por nadie que no sea del mismo subgrupo.
- E) Líderes: sujetos que son mayormente seleccionados.
- F) Líderes de segundo grado: sujetos que son seleccionados por los líderes aunque nadie más los haya seleccionado.

Esta prueba es una buena forma de observar gráficamente las preferencias de trabajo o afectivas de unas personas hacia otras, sin embargo, esto se podría lograr de una mejor manera en una entrevista donde se pongan de manifiesto el porqué de dichas preferencias.

3.2 Pruebas cognitivas

Ya se mencionó acerca de los primeros intentos para medir la inteligencia. De éstos surgió la psicometría y algunas de las pruebas más representativas como las mencionadas por Phares (1999) que son: la de Cattell en 1890, la escala Binet-Simón en 1908, la Army Alfa en 1917, la Escala de Preferencias de Kuder en 1927, la escala Vineland en 1936, la prueba Wechsler-Bellevue en 1939 y la Escala Weschler de Inteligencia para Adultos (WAIS) de 1955. Todas ellas tienen como objetivo la medición de la inteligencia, un factor muy valorado al momento de seleccionar un candidato.

3.2.1 Wechsler Adult Intelligence Scale (WAIS)

Éste es uno de los tests más utilizados dentro de las áreas de educación y clínica, pero su uso también se extiende a las organizaciones con fines de selección.

Según Cerda (1978) este test es un perfeccionamiento del Wechsler, ya que algunos items se sustituyeron, en otros se rediseñaron algunos materiales y se dio un nuevo formato en general.

Esta prueba se utiliza en personas desde los 6 hasta los 89 años. Con su aplicación se pretende la evaluación de la capacidad intelectual. Su uso es principalmente en el ámbito escolar y clínico. Esta compuesto de 14 subtest que constan de: 1) figuras incompletas, 2) vocabulario, 3) clave de números, 4) semejanzas, 5) cubos, 6) aritmética, 7) matrices, 8) dígitos, 9) información, 10) historietas, 11) comprensión, 12) búsqueda de símbolos, 13) letras y números, 14) rompecabezas.

Con la aplicación de esta prueba tan sólo se refleja si el sujeto sabe o no las respuestas a los items de conocimientos generales, si puede efectuar cálculos

de forma rápida y sin la utilización de instrumentos de apoyo, si reconoce la falta de elementos en figuras incompletas y si siguió adecuadamente o no las instrucciones. Al ser una prueba por tiempo, el sujeto también puede denotar o no su apresuramiento e incapacidad en trabajo bajo presión.

3.2.2 Test de matrices progresivas Raven

Raven, Court, y Raven (1993) mencionan que el objetivo de este test no verbal, es medir la capacidad intelectual (razonamiento por analogía y alta claridad de pensamiento) haciendo uso de la comparación de figuras geométricas abstractas incompletas en un tiempo ilimitado. Su uso es tanto de clasificación como clínico.

Se compone de 6 problemas (doce series de cinco) de deducción de relaciones y de correlatos. Se presenta una matriz en la cual el sujeto tiene que elegir entre 6 u 8 opciones para completarla. Se aplica a personas de 12 a 65 años, de manera individual o colectiva y en un tiempo de entre 30 y 40 minutos.

Al igual que en otras pruebas, el autor es quién determina cual es el patrón correcto y cual no. Seguramente, este reconocimiento en la complejidad del patrón se obtuvo a través de una larga serie elucubraciones y disertaciones y en el peor de los casos de varios tipos de ensayo y error.

En esta prueba el sujeto puede o no identificar ciertos patrones determinados que van aumentando en complejidad; se puede arriesgar a mencionar a reconocerle o no gran agudeza visual, ya que se percata o no de los detalles de las matrices.

3.2.3 Kuder Escala de preferencias vocacional forma CH

Acerca de este test, Woyno y Oñoro (1980) mencionan que tiene por objetivo descubrir las áreas generales de los intereses y preferencias en cuanto a vocaciones y profesiones.

Las áreas que se investigan son las de actividades al aire libre, las de intereses mecánico, de cálculo, científico, persuasivo, artístico-plástico, literario, musical, de servicio social y por el trabajo de oficina. La versión en español se basa en investigaciones con estudiantes colombianos.

Su valor estriba en que, de la serie de preguntas planteadas, la persona manifiesta el área de su mayor interés, y por lo tanto obtendrá alta puntuación en la misma, sin embargo, esto no significa que posea competencias en la misma.

3.2.4 Cuestionario 16 FP

A J. Cattell se le debe el uso de la palabra *test mental*. En ésta prueba se intentan medir 16 factores de personalidad, cuyos adjetivos consisten en una alta o baja puntuación en la descripción de los mismos.

Cattell, Eber y Tatsuoka (1980) describen los 16 factores de personalidad:

16 que expresan alta puntuación: 1) soliloquio: reservado, discreto, crítico, apartado, inflexible; 2) baja capacidad mental escolar: menos inteligente, pensamiento concreto; 3) debilidad del yo: afectado por sentimientos, menor estabilidad emocional, perturbable; 4) sumisión: sumiso, indulgente, obediente, dócil, servicial; 5) retraimiento: sobrio, taciturno, serio; 6) superego débil: activo, desacata las reglas; 7) timidez: recatado, tímido, reprimido; 8) severidad: calculador, confiado en sí mismo, realista; 9) confianza: confiado, acepta condiciones; 10) objetividad: práctico, tiene preocupaciones reales;

11) ingenuidad: ingenuo, sin pretensiones, sincero pero socialmente torpe;
12) adecuación serena: seguro de sí mismo, apacible, seguro, complaciente, sereno;
13) conservadurismo: conservador, respetuoso de las ideas establecidas;
14) dependencia grupal: dependiente del grupo, se “adhiera”, y es un seguidor;
15) indiferencia: incontrolado, flojo, sigue sus propios impulsos, indiferente a las reglas;
16) tranquilidad: relajado, tranquilidad, no frustrado, sereno.

16 factores que expresan baja puntuación: 1) sociabilidad: expresivo, afectuoso, complaciente, participante; 2) alta capacidad mental escolar: más inteligente, pensamiento abstracto, brillante; 3) fuerza superior del yo: emocionalmente estable, maduro, se enfrenta a la realidad; 4) dominante: afirmativo, agresivo, terco, competitivo; 5) impetuosidad: despreocupado, entusiasta; 6) superego fuerte: escrupuloso, persistente, moralista, juicioso; 7) audacia: aventurado, desinhibido, gusto por conocer gente; 8) sensibilidad emocional: afectuoso sensitivo, dependiente, sobre protegido; 9) desconfianza: desconfiado, suspicaz; 10) subjetividad: imaginativo, bohemio, distraído; 11) astucia: astuto, cultivado, socialmente consciente; 12) propensión a la culpabilidad: aprehensivo, autorecriminante, inseguro, preocupado; 13) radicalismo: experimentador, liberal, pensamiento libre; 14) autosuficiencia: autosuficiente, rico en recursos, prefiere sus propias decisiones; 15) control: controlado, firme fuerza de voluntad, escrupuloso socialmente, compulsivo; 16) tensión: tenso, frustrado, impulsivo, sobreexcitado.

Al ser factores ambiguos y sobre todo, conceptos del lenguaje común, cualquier persona puede encasillarse en cualesquiera de ellos. Su posible valor es aplicar un adjetivo a las personas de acuerdo a su forma de interacción.

3.2.5 Instrumento no verbal de inteligencia BETA II-R

Sus orígenes datan de 1934 al ser desarrollada por Kellog y Morton y ser la primera prueba aplicada de forma colectiva para reclutas del ejercito de Estados

Unidos. Su primera versión fue llamada Group Examination Beta y sus subsiguientes revisiones fueron aplicadas a la población civil con escasos estudios y dificultad tanto en la lectura como escritura. La última revisión data de 1957 y es el Beta II-R, que “también puede ser utilizado como una medida no verbal en poblaciones generales. Este instrumento proporciona una estimación global de la capacidad intelectual expresada ya sea mediante un CI o mediante un percentil” (Kellogg y Morton, 1981, p. 1). Los mismos autores sugieren su uso dentro de prisiones y organizaciones industriales que contratan grandes cantidades de obreros no calificados, además de que debería ser más utilizado en rehabilitación y entrenamiento ocupacional.

Se compone de 6 tareas que pueden aplicarse de forma individual o colectiva en 30 minutos aproximadamente:

- 1) Laberintos. Se completa un laberinto. 1 ½ min.
- 2) Claves. Identificar correspondencias entre números y figuras. 2 min.
- 3) Figuras geométricas. Dibujar correspondencias entre las mismas. 4 min.
- 4) Figuras incompletas. Dibujar los elementos faltantes. 2 ½ min.
- 5) Pares iguales-desiguales. Marcar figuras y números diferentes. 2 min.
- 6) Objetos equivocados. Identificar incongruencias en los dibujos. 3 min.

Resulta imposible clasificar a una persona como torpe o inteligente sólo por la aplicación de una serie de ejercicios. Éstos, sólo nos dan un indicativo de cómo puede realizar tareas semejantes. A lo largo de la prueba, el sujeto aprecia gran cantidad de detalles, no sólo en las correspondencias en los dibujos, sino también en la numérica, lo cual podría mencionarse como gran agudeza visual. Por lo tanto su valor es observar si el sujeto puede o no realizar la actividad.

3.2.6 Test de Moss

El test de Moss fue elaborado y desarrollado por Rudolf y Bernice Moss en la Universidad de Stanford. Es una prueba de personalidad que tiene como objetivo evaluar las diferentes formas de comportamiento en situaciones que demandan una supervisión y control hacia personal subordinado. Se compone de 30 preguntas, cada una con 4 opciones. En un rango de respuestas que van desde deficiente hasta excelente, se obtienen puntajes para evaluar las siguientes áreas:

1) Habilidad de supervisión. Se encuentran las características que la persona tiene para manejar y controlar grupos, la capacidad y eficiencia que tiene para supervisar actividades encomendadas del personal que se encuentre bajo su cargo. Implica las habilidades de liderazgo.

2) Capacidad de decisión en las relaciones humanas. Se refieren al criterio y toma de decisiones que debe de tener una persona, al intervenir en los problemas relacionados con la forma de interactuar con los demás..

3) Capacidad para evaluar problemas interpersonales. Se observa el criterio y juicio de la persona con respecto situaciones sociales que presentan cierta problemática en las relaciones interpersonales.

4) Habilidad para establecer relaciones interpersonales. Son aquellas facultades con las que cuenta la persona y que le permiten establecer contacto con los demás de una manera eficiente y adaptativa.

5) Sentido común y tacto en las relaciones interpersonales. Se observa la capacidad de llevarse bien con los demás, en relación con la conducta basada en el juicio lógico.

Aunque la prueba se dice de personalidad, su utilidad radica sólo en observar si la persona tiene la capacidad o no para contestar una serie de preguntas y de acuerdo a ello aplicarle un adjetivo con el que se le denota una competencia o habilidad.

3.2.7 Wonderlic Personnel Test

El Wonderlic Personnel Test (1992) data su primera publicación en 1957 y desde entonces se le ha utilizado ampliamente dentro del ámbito educativo y de negocios, sobre todo en el comercial e industrial. Su aplicación pretende evaluar la inteligencia o habilidad mental general. Se usa tanto para la selección de personal, los ascensos y traslados, como en la determinación de potencial de trabajo, de educación o de capacitación. Se aplica de forma individual o colectiva a personas de 12 hasta más de 60 años en un tiempo límite de 12 minutos. En ocasiones especiales (ansiedad, incapacidades visuales o auditivas, dislexia) este tiempo puede no limitarse.

Consta de dos formularios (A y B) con 50 preguntas cada uno. Los items presentan problemas de series numéricas, percepción, identificación de palabras, antónimos y problemas algebraicos.

El valor de la prueba es observar si el sujeto responde o no correctamente a las preguntas.

3.2.8 Medición rápida de la habilidad intelectual (BARSIT)

El uso de este test es muy frecuente para la selección de personal operativo, ya que como indica Olmo (1980) se aplica a adultos con educación primaria, ya sea en el ámbito de psicología industrial o educativa. El objetivo del test es determinar de forma rápida el nivel de inteligencia o aptitud para aprender, comparar al sujeto respecto a un grupo, seleccionar casos extremos y como test inicial.

Su aplicación es de forma individual o colectiva, otorgando 10 minutos como tiempo máximo. Consta de 60 items compuestos por problemas de información general, comprensión y razonamiento verbal (antónimos y

discriminación), razonamiento lógico (analogías) y razonamiento numérico (series numéricas).

Las preguntas son básicamente de conocimientos generales, por lo que el sujeto las sabe o no, las puede responder o no; pero al ser de opción múltiple, como en otros tests del mismo tipo, puede responderla correctamente a través azar, siendo la excepción los items de series numéricas.

3.2.9 Perfil Inventario de la Personalidad (P-IPG)

Gordon (1994) baso esta prueba en los trabajos de Cattell de 1947 para que sea utilizada en la evaluación industrial, ocupacional, militar, clínica y educativa.

Consta de dos subpruebas (Perfil de personalidad de Gordon e Inventario de personalidad de Gordon) con un total de 38 items con 4 opciones de respuesta de los cuales se elige la que más se asemeje a uno. Se pretende identificar 4 rasgos de personalidad significativos en el funcionamiento diario de una persona normal.

Perfil de personalidad de Gordon (PPG) que mide los siguientes 5 rasgos:

1) Ascendencia (A). A mayor puntuación las personas son dominantes, activas en el grupo, toman decisiones de forma independiente y tienen seguridad en sí mismos y en los demás. Una puntuación menor da una persona que escucha más y habla menos, sin confianza, que permite que otros decidan por ellos, sobredependientes de las opiniones y consejos de los demás.

2) Responsabilidad (R). Una puntuación alta denota una persona tenaz, confiable, que persevera en su trabajo y es determinada. Con baja puntuación, se denota una persona no responsable, no perseverante e inestable.

3) Estabilidad emocional (E). Si puntúa alto la persona es estable y libre de preocupaciones, ansiedad y tensión nerviosa. Si puntúa bajo, es hipersensible, demasiado ansiosa y sin tolerancia a la frustración.

4) Sociabilidad (S). Con alta puntuación se una persona sociable, gregaria gusta de estar y trabajar con muchas personas. Con baja puntuación, presenta una falta de tendencia gregaria y una restricción general de contactos sociales.

5) Autoestima. (AE). Dependiendo de la puntuación, la persona piensa bien o no de sí mismo.

Inventario de personalidad de Gordon (IPG) que mide los siguientes 4 rasgos:

1) Cautela (C). Una alta puntuación le corresponde a una persona cautelosa, que no deja cosas al azar ni corre riesgos. Una baja puntuación denota a una persona impulsiva, actúa sin pensar, toma decisiones precipitadas y arriesgadas.

2) Originalidad (O). A una mayor o menor puntuación el sujeto trabaja en problemas difíciles, es intelectualmente curioso y se torna en discusiones reflexivas.

3) Relaciones personales (P). A una mayor puntuación tiene fe y confianza en los demás, es tolerante, paciente y comprensivo. Por el contrario, con menor puntuación es desconfiado, tiende a criticar y enojarse.

4) Vigor (V). Con alta puntuación muestra gran vitalidad y energía, trabaja y se mueve con rapidez y realiza más actividades que la persona promedio. Con baja puntuación es una persona sin energía y lenta.

Esta prueba sólo pone adjetivos a diversos modos de actuar de los evaluados y permite observar como interactúa el sujeto al momento de su aplicación.

3.2.10 Cuestionario de intereses y aptitudes

Este instrumento está basado en la prueba de Kuder de preferencias vocacionales. “Puede ser utilizado en la medición de los intereses con la certeza de que arrojará resultados objetivos y con la ventaja de que podrá economizar en tiempo, material y esfuerzo además de haber sido construido en nuestro país tomando en consideración las variables culturales, que no son tomadas en cuenta en la mayoría de los instrumentos de importación” (Herrera, 1987, p. 7) El sujeto sólo tiene que leer las preguntas y elegir la opción por la que más se incline.

Se compone de 120 preguntas totales divididas en intereses y aptitudes como son: servicio social, persuasivo, verbal, artes plásticas, musical, organización y oficina, científico, cálculo numérico, mecánico y aire libre.

En esta prueba, el sujeto pone de manifiesto su interés o preferencia, más no su aptitud hacia alguna de las áreas; por eso sólo sirve como indicativo.

3.2.11 Test de Dominós

Esta prueba se desarrolló en 1944 para uso del Ejército Británico. “Es un test no verbal de inteligencia. Ha sido construido con el propósito de establecer la capacidad de una persona para aprehender correctamente el número de puntos de grupos de dominós, descubrir el principio ordenador de esos grupos y, la aplicación de ese principio, averiguar cuántos puntos le corresponden a cada mitad en blanco de un dominó de ese grupo para completar aquel patrón” (Anstey, 1980, p. 47).

Se compone de 48 problemas a resolver en un tiempo límite de 30 minutos. Puede ser aplicado a personas desde los 12 hasta los 65 años y sin importar si tienen experiencia previa en el juego de dominó.

Los principios de los problemas son de simetría, alternancia y progresión simple, asimetría, progresión circular, progresión compleja, combinación de principios previos y adición y sustracción.

Se observa si el sujeto puede identificar y seguir el patrón previamente definido y si tiene habilidades numéricas.

3.2.12 Intereses y preferencias profesionales (IPP)

El objetivo de esta prueba es “ayudar a los estudiantes a elegir, entre diversas profesiones y actividades, las que les puedan proporcionar mayor satisfacción en su trabajo” (López, 1999, p. 5). Se utiliza en orientación vocacional, elaboración de planes de desarrollo y en futuras transferencias. Se aplica de manera individual o colectiva a adolescentes y adultos en un tiempo de 30 a 60 minutos.

Consta de dos cuestionarios con un total de 204 preguntas para responder a una de cuatro opciones, sin tomar en cuenta factores económicos, capacidades, prestigio de la profesión, posible sueldo, etc. El sujeto tiene que expresar su preferencia hacia diversas profesiones y hacia diversas tareas y actividades. Con ello se pretende tener una estimación del conocimiento que tiene el sujeto acerca de lo que precisa cada profesión o actividad; si el sujeto desconoce alguna de ellas, se le tiene que proporcionar información al respecto. Sin embargo, el hecho de manifestar preferencia sobre alguna de ellas, no asegura un buen desempeño, ni satisfacción.

Los 17 campos profesionales y actividades son los siguientes:

1) Científico-experimental. Investigar y realizar experimentos en diversas áreas e la ciencia.

- 2) Científico-técnico. Utilizar los conocimientos científicos en la industria.
- 3) Científico-sanitario. Atención de heridos o enfermos para prevenir o curar enfermedades.
- 4) Teórico-humanista. Realizar estudios e investigaciones acerca del origen, evolución, historia y comportamiento del hombre y su sociedad.
- 5) Literario. Escribir obras de diversos géneros para su representación o publicación.
- 6) Psicopedagógico. Dar clases en cualquier nivel de enseñanza.
- 7) Político-social. Dirigir o participar en la política.
- 8) Económico-empresarial. Planificar, dirigir, organizar y controlar las actividades de empresas públicas o privadas.
- 9) Persuasivo-comercial. Organizar, coordinar y dirigir las actividades comerciales.
- 10) Administrativo. Realizar el trabajo cotidiano de una oficina.
- 11) Deportivo. Participar en competencias deportivas.
- 12) Agropecuario. Dirigir explotaciones agrícolas, de pesca o de crianza.
- 13) Artístico-musical. Componer, dirigir o interpretar obras artísticas o musicales.
- 14) Artístico-plástico. Crear y realizar obras artísticas.
- 15) Militar-seguridad. Servir profesionalmente a cuerpos del ejército o vigilancia.
- 16) Aventura-riesgo. Realizar, actividades o viajes riesgosos.
- 17) Mecánico-manual. Construcción, reparación y manejo de maquinaria.

Al contrario de lo que propone, esta prueba no puede ayudar a que al elegir una profesión se este plenamente satisfecho en ella. Tan sólo proporciona tópicos hacia los cuales se tiene mayor o menor preferencia. La satisfacción o no dependerá no sólo de los intereses, habilidades y competencias del sujeto, sino de las interacciones que éste tenga en su trabajo.

3.2.13 Otis sencillo

La versión original de esta prueba fue publicada en 1918 por Arthur Otis siendo uno de los primeros test en aplicarse de manera colectiva para medir la capacidad mental durante la Primera Guerra Mundial; además del ejército, también se le ha utilizado en centros escolares y empresas.

“Las pruebas de Otis son test de inteligencia y proporcionan una apreciación del desenvolvimiento mental del sujeto, de su capacidad para adaptar conscientemente su pensamiento a nuevas exigencias” (TEA Ediciones, 1988, p. 4) La versión que aquí se presenta es una adaptación denominada “Otis sencillo”, que consta de 75 preguntas sobre diversas áreas (series numéricas, sinónimos, antónimos, analogías); aplicable a hombres o mujeres desde los 11 años, con un nivel cultural bajo, en un tiempo límite de 30 minutos.

Se utiliza en la selección de personal que desempeñará tareas superiores a las que actualmente lleva a cabo, en la selección de sujetos que recibirán cursos de formación especial, en la evaluación del potencial humano, en la clasificación y reclasificación del personal y en el establecimientos de planes de promoción.

Esta prueba, al igual que muchas otras, queda estancada en el supuesto de que la inteligencia se alberga en la mente y que a la información contenida dentro de esta se le puede asignar un valor. Por lo tanto, su valor sólo consiste en observar si el sujeto responde o no adecuadamente las preguntas.

3.2.14 Prueba de inteligencia de Terman

Esta prueba de tipo no-verbal tiene por objetivo determinar el nivel intelectual. Comprende factores como cultura general, juicio práctico, capacidad de planeación y razonamiento abstracto.

Consta de las siguientes diez series:

1) Información. Se pretende detectar cuánta información ha abstraído el individuo de su medio ambiente. La operación utilizada será la memoria remota y la capacidad asociativa. Refleja la ambición intelectual de la persona, así como su grado de cultura general.

2) Juicio. Implica la capacidad de juicio para comprender y responder a situaciones dadas en la práctica. Sugiere el nivel de funcionamiento intelectual, encontrando calificaciones bajas en sujetos con marcada inteligencia concreta, mientras que los sujetos con inteligencia abstracta lograrán calificaciones altas; puede indicar el ajuste hacia las normas sociales establecidas y el adecuado aprovechamiento de experiencias previas.

3) Vocabulario. Implica el manejo de símbolos verbales y la riqueza de vocabulario que la persona ha logrado desarrollar en su medio ambiente. El sujeto requiere de la correcta operación de su atención dirigida y la comprensión de ideas y conceptos. Puntajes altos se encontrarán en personas con mayor riqueza de conceptos, manejo adecuado de un pensamiento abstracto y un nivel cultural elevado. Puntajes bajos indican pobreza de vocabulario y dificultad para expresarse o bajo nivel de lectura y cultura general.

4) Síntesis. Mide la calidad de la información lograda en el medio ambiente. El ejercicio requiere de conceptuar los principios de las cosas a través de una clasificación con base en su importancia, de la organización misma del material, y finalmente, de la selección sobre la base de una lógica establecida. Puntajes altos indican correcta formación de conceptos y objetividad para apreciar el medio ambiente. Puntajes bajos se presentan en sujetos prácticos y muy concretos con un análisis superficial de elementos de juicio.

5) Concentración. Es un índice del desarrollo cognoscitivo en donde se utiliza el razonamiento de operaciones, ya que mide la habilidad del sujeto para manejar operaciones de tipo aritmético. La persona hace uso de su atención y concentración para entender el problema, manejarlo mentalmente y proponer las operaciones aritméticas necesarias para encontrar un resultado. Puntajes altos

indican habilidad y experiencia en el manejo de operaciones aritméticas, así como un elevado nivel de atención y concentración en la tarea bajo presión de tiempo. Puntajes bajos se encuentran en personas con dificultad para concentrarse en el trabajo, ansiedad ante la presión de tiempo y dificultad para manejar operaciones aritméticas.

6) Análisis. Con un contenido semejante al de la primera serie, se encuentra como operación principal la inteligencia, la comprensión y el sentido de frases. Puntajes altos se encuentran en personas con cultura amplia, comprensión ágil de lectura y juicio acertado de la realidad. Puntajes bajos se obtendrán de personas con dificultad en la lectura y comprensión de textos así como una cultura e información limitadas.

7) Abstracción. Implica una analogía basada en áreas abstractas, buscando proporciones y semejanzas. Se necesita conceptuar el razonamiento sobre una base de clasificación y vocabulario adecuados. Puntajes altos se encuentran en personas con facilidad de palabra y precisión en la utilización de conceptos, ágiles en la elección de alternativas. Puntajes bajos estarán entre personas de vocabulario reducido, baja posibilidad para entender una analogía en una frase abstracta y verbal, igualmente entre sujetos lentos para elegir o decidir entre alternativas.

8) Planeación. Se mide la capacidad para ordenar material desestructurado utilizando detalles y clasificación lógica para llegar a formar una frase. Se requiere de un alto grado de atención y cuidado en los detalles, así como permanecer atento a la tarea y llegar a conjugar material organizado, por lo que la serie es rica para medir la capacidad de sintetizar los elementos para formar un todo. Se tendrán puntajes altos en personas rápidas para buscar solución a los problemas, creativos y con iniciativa. Los puntajes bajos se encuentran en personas con baja atención de detalles y con mayor atención a unidades por separado que observación de un todo global.

9) Organización. Mide la rapidez de conceptualización procediendo a realizar la clasificación, discriminación y jerarquización de los conceptos mismos. Se tienen puntajes altos en personas ágiles en comprender significados de

conceptos y palabras, con visión para clasificar y encontrar diferencias en los materiales que manejen. Los puntajes bajos indican limitación en la conceptualización, problemas en la organización y clasificación de materiales, así como limitación del ambiente cultural.

10) Atención. Participa de las características de la serie 5; sin embargo, mide en forma especial el razonamiento basado en cantidades. Se requiere a analizar las partes de un todo para encontrar la respuesta, se necesita abstraer un principio y aplicarlo en conclusión. Se deberá conocer y manejar las proporciones aritméticas. Puntajes altos se observan en personas con habilidad y experiencia en el manejo de números, símbolos y proporciones; saben analizar la norma y aplicarla; pueden atender un trabajo y permanecer largo tiempo en él aún bajo la presión del tiempo. Los puntajes bajos indican baja atención a los detalles, ansiedad ante la presión del tiempo y limitado manejo de números y proporciones.

Las respuestas correctas en cada una de las series sólo ponen de manifiesto cierto conocimiento o habilidad por parte del sujeto, más no una suma total de personalidad e inteligencia.

3.2.15 Evaluación del factor humano en la organización

Esta prueba mejor conocida como Cleaver es de las más usadas en el proceso de selección de personal. “El F. H. es un instrumento de profundidad creado con el propósito de dar predicciones acerca del éxito o fracaso en requerimientos de trabajo en general” (Stubbeibine, 1960, p. 4) La técnica Cleaver se fundamenta en la teoría de Spranger, la teoría de Maslow y el modelo de conducta de Marston.

Su objetivo es “explorar la compatibilidad del empleo con el empleado” (Raymond, 1961, p. 4) ya que según no intenta medir la aptitud, inteligencia, tendencias o dar diagnósticos clínicos. Se utiliza en la selección, reubicación,

capacitación, supervisión y motivación de personal, en el desarrollo y formación de equipos y el análisis de puestos.

Los tipos de empleo y tipos de empleado que menciona son los siguientes:

Tipos de puesto: a) ventas: vender ideas y cosas a la gente, b) promoción: promocionar ideas y productos entre la gente, c) investigación: investigar el contexto de trabajo para aislar hechos, d) operacional: operando o sirviendo máquinas o personas, e) financiero: precisión para trabajar de acuerdo a estándares establecidos, f) creación: creando ideas abstractas y originales, g) desarrollo: desarrollando ideas nuevas y útiles, h) administración: administrando el trabajo y las personas con miras a un objetivo.

Estilos personales: a) coordinador: persuasivo, competitivo, b) cultivador: persuasivo, diplomático, c) analizador: persistente, reflexivo, d) especialista: conservador, simpático, e) documentador: cauteloso, metódico, f) innovador: urgente, perfeccionista, g) iniciador: agresivo, analítico, h) organizador: agresivo, persuasivo.

Los aspectos fundamentales que evalúa son: a) Dominancia. Capacidad de liderazgo y logro de resultados, aceptando retos, superando problemas y teniendo iniciativa, b) Influencia. Habilidad para relacionarse con la gente, motivarla y persuadirla a que realice una actuación deseada, c) Constancia. Capacidad para realizar trabajos de manera continua y rutinaria, d) Apego. Habilidad para desarrollar trabajos respetando normas y procedimientos establecidos.

Por medio de combinaciones básicas de comportamiento de estos cuatro aspectos se obtienen las características de: creatividad, empuje, individualidad, buena voluntad, habilidad de contactos, confianza en sí mismo, paciencia, reflexión o concentración, persistencia, adaptabilidad, perfeccionismo y sensibilidad. Estos se encuentran en los requisitos funcionales del puesto (FH) y

los aspectos de comportamiento del puesto, así como la conducta esperada del individuo que posee dichas características (AD).

Las áreas en dónde se ubican dichos puntos son las de desarrollo, administración, ventas, promoción, investigación, operacional, financiera y creación.

Esta prueba es un claro ejemplo del eclecticismo en psicología, ya que se compone de diversas teorías. La evaluación de la misma supone una forma de conducta según el modo en que contestaron a los items. Sin embargo, tiene un gran valor práctico porque probabiliza que el sujeto posee ciertas características para desempeñar su trabajo, pero no así asegura el éxito o fracaso en el mismo.

3.3 Pruebas conductuales

“El uso más frecuente de la teoría conductista en las organizaciones ha sido para incrementar o eliminar los comportamientos ligados a la alta o baja producción” (Vargas y Velasco, 1999, p. 7). Sin embargo, el uso de pruebas conductuales se ha llevado a cabo con el propósito de realizar una selección objetiva. Las pruebas derivadas de la Teoría Conductual son aquellas en las que el sujeto ejecuta una tarea determinada –al igual que en los otros tipos de prueba-, pero dicha tarea no implica la búsqueda de procesos internos o subconscientes, sino que se precisa de una habilidad o competencia que puede ser medida de forma cuantitativa, concreta y observada directamente tanto en el proceso como en la respuesta. En la mayoría de las organizaciones, son ampliamente utilizadas.

3.3.1 Test selection by job analysis

Esta prueba se uso ampliamente por el Civil Service Comisión of U. S. En ella se evalúan 54 aspectos que intervienen en el trabajo, para obtener información de las habilidades que precisa el trabajo y determinar la inteligencia

del empleado. A cada uno de los aspectos se otorga un punto para calcular el análisis estadístico. Si alguna actividad no es realizada por el empleado no se puntúa para no afectar su resultado final.

Primoff (1954) señala los 54 aspectos a evaluar: 1) rapidez de trabajo, 2) fuerza, 3) destreza de dedos, 4) destreza de manos y brazos, 5) destreza de pies y piernas, 6) coordinación ojo-mano, ojo-pie, 7) coordinación de ambas manos, 8) estimación del tamaño de objetos, 9) estimación de cantidad de objetos, 10) percepción de formas de objetos, 11) habilidad de visión, 12) discriminación táctil, 13) discriminación muscular, 14) memoria de detalles (cosas), 15) memoria de ideas (abstracción), 16) memoria de dirección, 17) computo aritmético, 18) adaptabilidad, 19) habilidad para tomar decisiones, 20) habilidad de planeación, 21) iniciativa, 22) entendimiento de principios mecánicos, 23) atención a detalles, 24) expresión oral, 25) expresión escrita, 26) trato con la gente, 27) concentración contra distracción, 28) estimación de calidad de objetos, 29) uso de instrucciones gráficas, 30) puntería, 31) trabajo repetitivo, 32) trabajo en equipo, 33) supervisión, 34) contacto con el público, 35) apariencia requerida, 36) actitud, 37) permanencia en lugar propio, 38) trabajo pesado, 39) trabajo bajo condiciones riesgosas, 40) trabajo bajo condiciones psicológicas displacenteras, 41) educación, 42) entrenamiento, 43) oportunidad de promoción, 44) trabajo de "cuello blanco", 45) posición inconfortable del cuerpo, 46) trabajo interno, 47) trabajo externo, 48) palabras, 49) verbal, 50) números, 51) espacio, 52) velocidad perceptual, 53) razonamiento y 54) medición.

La prueba pierde objetividad al tratar de determinar un valor a la inteligencia del empleado. Los aspectos evaluados tienen que ser definidos operacionalmente en cada caso particular para que puedan ser netamente objetivos, sin embargo, son buen referente como definición conceptual. El valor de esta prueba es que ofrece una amplia gama de aspectos que muchas veces no son tomados en cuenta en la elaboración de perfiles de puesto y por consiguiente en la selección de un candidato.

3.3.2 Test de destreza con pequeños objetos

Prueba netamente conductual de aptitud y manipulativa para evaluar según Crawford (1969) la coordinación óculo-manual de tipo fino, aptitud necesaria en las operaciones de montaje, cableado de pequeños aparatos, reglado de aparatos de medición y relojería, etc. Esta compuesta de tres subpruebas en las cuales se deben de colocar pequeñas piezas (tornillos, caperuzas y barritas) en una cuadrícula de 36 orificios totales más una línea de ensayo. La cuadrícula está sobrepuesta en una tabla de madera de 25 x 25 cms. con dos recipientes para las piezas sueltas y herramientas de colocación que son pinzas y desarmador. Se da tiempo libre promediado en 15 minutos.

En esta prueba la coordinación óculo-manual de tipo fino se evalúa por medio de tres actividades que son:

- 1) Destreza digital. Rápida manipulación de objetos con los dedos sin exigir una gran precisión, coordinación óculo-manual, ni el movimiento de la mano.
- 2) Destreza manual. Coordinación y velocidad mano-brazo sin exigir grandes grupos musculares. No depende netamente del sentido visual.
- 3) Precisión psicomotora. Aptitud para llevar a cabo rápidamente una serie de movimientos que requieren de la total coordinación y precisión óculo-manual.

La prueba es de gran importancia ya que con ella se observa de manera concreta si el sujeto evaluado puede o no realizar la tarea exigida. Si la llevó a cabo de manera satisfactoria esto probabilizará que en una situación real de trabajo en la cual se precise del manejo de piezas y componentes pequeños, éstos los manipule, los ensamble, los solde, etc. de modo semejante al de la prueba.

3.3.3 Prueba de destreza de Stromberg (PDS)

“La prueba de destreza de Stromberg (PDS) se creó como auxiliar en la selección de obreros para trabajos que requieren velocidad y exactitud en el movimiento del brazo y la mano” (Stromberg, 1986, p.1)

Consta de un portafolio plegable de 60 x 120 cms. con 54 orificios totales, dividido en tres secciones (una roja, una amarilla y una azul) para insertar 18 piezas de madera por cada sección. El sujeto debe de seguir un patrón por color y posición indicado y colocarlas correctamente en un tiempo de 5 a hasta 10 minutos máximo, realizando 4 pruebas en total. El sujeto debe de estar colocado frente a la prueba y de pie para realizarla. La puntuación se obtiene por el tiempo total del las pruebas.

Esta prueba se ha utilizado ampliamente en la selección de personal operativo (obreros, soldadores, prensistas, etc.) así como en la evaluación de habilidades para artes y oficios y personas minusválidas o en rehabilitación.

La prueba resulta eficaz en la observación de la realización de los patrones indicados, sin embargo, cualquier trabajo no sólo precisa de una buena coordinación manual, sino de la realización de innumerables actividades. Aun así, es un indicador concreto de la destreza que puede o no tener un candidato, la cual puede extrapolar al área de trabajo.

3.3.4 Test de Apreciación de Vendedores (TAV)

Esta prueba “ayuda en la evaluación de la capacidad de juicio y de valor potencial de los sujetos para la actividad de la venta. Intenta ser una medida objetiva de la comprensión y apreciación de los principios de esta actividad” (TEA Ediciones, 1980, p. 6). Se utiliza para observar la relación jefe-vendedor, la organización para la venta, y la propia labor de venta.

Se compone de 30 preguntas sobre diversas situaciones ante las cuales se podría encontrar cualquier vendedor, tales como filosofía y principios de la empresa, incentivos, ayudas audiovisuales y mejores criterios para lograr una venta; se tienen 4 opciones de respuesta. Su aplicación es individual o colectiva a hombres y mujeres que se relacionen con las ventas, en un tiempo aproximado de 15 a 20 minutos.

El valor de la prueba sólo es observar las respuestas que dio el sujeto y suponer que si fueron loables, lo más probable es que el sujeto se desempeñe bien en la función de ventas.

3.3.5 Instrucciones complejas (IC)

En esta prueba “las instrucciones necesarias forman parte del contenido mismo de la prueba y deben ser leídas e interpretadas por el propio sujeto que posteriormente habrá de señalar con una cruz los datos de una lista que cumpla las condiciones fijadas en aquellas normas previas” (TEA Ediciones, 1986, p. 4). Con su aplicación se pretende obtener una medida de la aptitud para comprender, interpretar y ejecutar rápidamente y de forma correcta una serie de ordenes dadas; y observar la frustración y fracaso en el seguimiento de las mismas. Se aplica de forma individual o colectiva a cualquier tipo de personas a partir de los 13 años. Se utiliza en la selección de trabajadores administrativos de cualquier nivel y área; en la selección de técnicos y mandos medios y en cualquier puesto que precise de interpretar y ejecutar ciertas ordenes.

La prueba consta de 3 oraciones que incluyen 4 instrucciones precisas cada una, para marcar sobre un listado de 30 items. Se tiene un máximo de 75 puntos pero muy pocas ocasiones los sujetos llegan a rebasar los 30 puntos.

La prueba es útil porque se observan la forma de seguimiento de instrucciones por parte del sujeto y la interacción bajo presión ante tal situación.

3.3.6 Test de habilidad en la negociación (NEGO)

Poujaud y Gatier (1987) presentan en esta prueba, una serie de 28 bosquejos de conversaciones (sin color y sin denotar expresión en el rostro), en los cuales, el evaluado tiene que escribir la respuesta que imaginó para dar en una situación similar. Con esto se pretende llevar a cabo una evaluación de diversos aspectos implicados en una negociación. Su aplicación es para adolescente y adultos con un tiempo entre 20 y 30 minutos. Aunque es ampliamente usada en la búsqueda de perfiles de ventas, también puede ser usada en otras áreas.

Las situaciones de los 28 dibujos están divididas en 5 grupos que son:

1) Rechazo a la comunicación. Se expresa cansancio, falta de tiempo para atender una visita y no tener intención de entablar un dialogo.

2) Crítica del producto. Ya sea del fabricante o vendedor, se cuestiona la calidad e interés del producto.

3) Crítica del producto en relación con el de la competencia. Se hace una comparación desfavorable o peyorativa entre lo que se propone y los productos de la competencia.

4) Crítica del precio. Esta objeción puede ser inicial o para finalizar los argumentos del vendedor.

5) Oposición directa. Puede ser en forma de enfado e incluso agresiva hacia el interlocutor.

Las posibles respuestas dadas por los evaluados pueden ser de los siguientes tipos.

A) Ascendencia. Refleja dificultad para tolerar la frustración.

B) Sumisión. Aceptación de la situación.

C) Argumentación. Se tolera la frustración y se buscan soluciones o alternativas. Los argumentos pueden ser concretos y precisos o vagos e indiferentes

D) Respuestas compuestas. Denotan por lo menos dos tipos de actitudes asociadas. Se hace un esfuerzo por estructurar la situación.

E) Fenómenos particulares. Justificación, humor, seducción, descentrado, inadaptada y vulgar.

Su valor concreto radica en que el sujeto da respuesta a una supuesta situación que así lo demanda. Parecería ser una forma objetiva de evaluar el comportamiento de una persona en una situación similar en la realidad, pero en la prueba el sujeto sólo imagina la respuesta, en la situación real responde.

3.3.7 Batería de operarios

El personal de nivel operativo es de gran importancia dentro de las organizaciones de manufactura e industriales. Esta prueba tiene por objetivo la “apreciación de aptitudes que influyen en la realización de tareas profesionales de operarios, por medio de pruebas de inteligencia general, espacial y mecánicas” (TEA Ediciones, 1988, p. 6) en sujetos de nivel cultural bajo. Sus aplicaciones son destinadas a la evaluación del potencial aptitudinal, la selección de nuevos trabajadores, la promoción y como examen para ingreso a cursos de capacitación.

La batería consta de 3 pruebas que son:

- 1) Doblaje de papel. Adaptación de la batería de oficios de F. Secadas.
- 2) ACI. Proporciona una evaluación rápida de la inteligencia. Consta de ejercicios de comprensión y razonamiento verbal, aptitud numérica, espacial y mecánica.
- 3) Palancas. Aprecia la aptitud espacial y comprensión mecánica.

La prueba es práctica y su valor reside en que se observa si el sujeto comprende y seguir las instrucciones, sin embargo, el seguirlas adecuadamente no determina que tenga una buena ejecución.

3.3.8 Escala de calificación de personal

Cordero (1988) señala que con esta escala se pretende una valoración sistemática, periódica e imparcial de los trabajadores, ya que es útil en la resolución de problemas de traslado o transferencia, promoción, incentivos o planes de carrera; en el establecimiento de diversas áreas para el desarrollo de distintos tipos de formación; en la validación de baterías de selección; y en el mejoramiento de la responsabilidad de mando.

La aplicación es llevada a cabo por el propio psicólogo o algún otro profesional apto para ello, el cual llena y hace las anotaciones correspondientes en la hoja de evaluación. Esta hoja contiene una serie de preguntas y descripciones acerca de los puntos a evaluar.

Las categorías a evaluar son:

A) Adaptabilidad. Habilidad necesaria para relacionarse bien con los demás, ganándose su respeto y confianza.

B) Capacidad de análisis. Capacidad para captar y valorar los distintos factores que intervienen en una situación con el fin de obtener, a través de la consideración de todos ellos, una conclusión adecuada.

C) Capacidad de mando. Capacidad de inspirar a los demás una mayor determinación y unidad de propósito.

D) Capacidad para tomar decisiones. Voluntad y habilidad para llegar a una conclusión en el curso de una acción.

E) Sentido de organización. Capacidad para distribuir el cumplimiento de su tarea en forma ordenada y eficiente.

F) Sentido de responsabilidad. Voluntad para asumir y cumplir conscientemente las obligaciones de su labor.

G) Adaptabilidad. Facilidad para comprender y adaptarse a los cambios introducidos en su ambiente de trabajo.

H) Conocimientos del trabajo. Dominio de los conocimientos teóricos o prácticos y posesión de la destreza necesaria para realizar su trabajo actual y el trabajo por el cual es evaluado.

I) Conocimientos generales de organización técnica y científica. Idea general de la misión técnica y funcional de su departamento, junto con una visión amplia de los fines y posibilidad científica de trabajo en la empresa.

Son evaluadas también las posibilidades de ejercer funciones de nivel superior, las características potenciales a perfeccionar y las limitaciones.

El valor de la prueba radica precisamente en evaluar condiciones que son necesarias para el desempeño de las funciones y no en evaluar rasgos ocultos. Pese a intentar ser una prueba totalmente objetiva, no se pueden evitar la subjetividad y los juicios de valor por parte del que esta evaluando, ya que es él mismo quién otorga las puntuaciones.

3.3.9 Batería de subalternos

Según TEA Ediciones (1989) esta prueba se construyó con base en pruebas aptitudinales con el objetivo de ayudar en la apreciación y selección de personal a ocupar puestos de subalternos. Se aplica de forma individual o colectiva tanto a hombres como mujeres en 23 minutos efectivos de trabajo.

Se compone de 3 subpruebas que son:

1) IG-1. Prueba de inteligencia general con 30 problemas de razonamiento lógico y verbal para resolver en 15 minutos.

2) Consonantes-C. Se aprecian aspectos de aptitud perceptiva y de atención en 30 problemas de grupos de letras para 3 minutos.

3) COE-1. Se evalúa el seguimiento, comprensión y aplicación de instrucciones escritas en 15 problemas. Se otorgan 15 minutos.

Esta prueba se elaboró con una norma de interpretación en adultos de nivel cultural bajo, por lo que se espera sea aplicada a candidatos a niveles operativos, pero resulta difícil definir y establecer claramente la función de subalterno, ya que puede ir desde un puesto de mensajero hasta un asistente de dirección. Su utilidad reside observar si el sujeto tiene o no la capacidad de resolver problemas (subpruebas IG-1 y Consonantes-C) y seguir instrucciones (subprueba COE-1), lo cual no es predictor de que la función o puesto de subalterno lo lleve a cabo de la manera que espera la organización.

3.3.10 Inventario de Personalidad para Vendedores (IPV)

“El IPV puede aportar información útil, tanto en los procesos selectivos como de orientación hacia puestos de trabajo relacionados con la comercialización de todo tipo de productos” (TEA Ediciones, 1989, p. 8), ya que su objetivo es la evaluación de la disposición general para la venta y la construcción de un perfil individual basado en las dimensiones de la personalidad.

Consta de 87 preguntas sobre situaciones de ventas, familiares, de trabajo y de ocio; con tres opciones de repuestas cada una; para aplicarse de forma individual o colectiva a adolescentes y adultos en un tiempo aproximado de 40 minutos.

Las dimensiones que evalúa son las de receptividad y agresividad y los rasgos de comprensión, adaptabilidad, control de sí mismo, tolerancia a la frustración, combatividad, dominancia, seguridad, actividad y sociabilidad.

Las puntuaciones que arroja la prueba son:

DGV: señala un buen vendedor, con facilidad para establecer relaciones con los demás de forma combativa o persuasiva con control sobre sí mismo.

R: señala a un sujeto con buena empatía y posibilidad de adaptación a diversas personas y situaciones. Tiene un gran control de sí mismo y tolerancia a la frustración.

A: señala a un sujeto dominante y con capacidad de soportar situaciones conflictivas.

La manera de contestar el test probabiliza un modo de responder o conducirse de manera semejante ante una situación real de venta (entre otras), por ello se toma como una prueba conductual. Si el sujeto respondió de forma verídica o lo más apegado a su comportamiento, es muy probable que la evaluación del test de resultados satisfactorios.

3.3.11 Apreciación de conocimientos prácticos de mecanografía

Esta prueba, desarrollada por TEA Ediciones (1990) proporciona una evaluación general y objetiva de los conocimientos de mecanografía. Se evalúan la velocidad media (número de pulsaciones por minuto), la exactitud (número de errores) y la limpieza y forma de presentación (normas internacionales admitidas).

Se proporciona al evaluado un texto para que lo transcriba por medio de la máquina de escribir. Se le otorgan 5 minutos de prueba con un texto A y posteriormente se le presenta el texto tipo B para que sea copiado en un tiempo de 20 minutos.

Esta prueba es considerada netamente conductual, ya que lo que evalúa es la ejecución de la actividad de escribir a máquina; tarea que le será más

demandada al candidato. Su valor es proporcionar una medida objetiva de los golpes por minutos, errores, etc.

3.3.12 Batería de Pruebas Administrativas (BTA)

Este test es útil en el examen y selección de personal administrativo (oficiales y auxiliares) ya sea para la industria, la banca, el comercio u otros. Se aplica tanto en adolescentes y adultos en 60 minutos aproximadamente. Su objetivo es la “apreciación de las aptitudes para el trabajo administrativo mediante pruebas de atención, numéricas, verbales y de reacción de órdenes” (TEA Ediciones, 1992, p. 3)

Consta de 240 elementos divididos en dos cuadernillos. Las pruebas son las siguientes:

Cuadernillo A: 1) comprobación: 60 preguntas para localizar, codificar y verificar en 5 minutos una lista de nombres según un criterio establecido. Se pretende evaluar la atención para contrastar datos, la facilidad para localizar nombres y la capacidad de simbolización, así como la rapidez y exactitud, 2) numérico-razonamiento: 30 problemas de cálculo (comprensión de relaciones numéricas) con 4 alternativas de respuesta para resolver en 10 minutos, 3) términos mercantiles: prueba verbal de conceptos tradicionales a tal área, en la que se realiza una descripción de documentos, operaciones o situaciones a las que se debe de indicar una correspondencia a cada definición. Se realiza en 5 minutos, 4) retención de órdenes: se leen al sujeto 15 párrafos con instrucciones sobre situaciones habituales al trabajo, las cuales debe retener, evaluando así su atención y percepción auditiva. No tiene tiempo límite.

Cuadernillo B: 1) codificación: en 4 minutos, el sujeto debe comprobar en una copia, 15 ejercicios de una relación de datos con su original y asignar un código determinado. Se evalúa así la atención para contrastar, la capacidad de simbolización, la rapidez y la precisión, 2) ortografía: se dan 20 frases escritas con

errores de ortografía, las cuales el sujeto debe localizar. Se evalúan los conocimientos de la misma y la capacidad para escribir correctamente. Se disponen de 5 minutos, 3) sinónimos: se da una lista de 40 sinónimos para elegir el que corresponda de entre 4 opciones en un tiempo de 3 minutos. Se aprecia la aptitud verbal, 4) numérico-cálculo: se dan 60 operaciones a resolver en 10 minutos para evaluar la rapidez de cálculo y facilidad para operar números y símbolos aritméticos.

Los items son estímulos por los cuales se dará una respuesta errónea o no, esto es, el sujeto responde ante una situación concreta. Si obtiene una puntuación alta, probablemente se debe a que posee las habilidades y competencias, pero sobre todo el conocimiento general necesario para desarrollar el trabajo; al igual que como lo denotó en la prueba.

3.3.13 Batería para conductores

En primer instancia, esta prueba parece sólo evaluar a personas que solicitan permiso de conducir, sin embargo, también es útil para evaluar personal que precisa del uso de vehículos.

El objetivo de esta prueba es “apreciar aspectos básicos aptitudinales (inteligencia teórico-práctica, capacidad perceptivo-visual, dotes espaciales) para evaluar la personalidad de los conductores” (Fernández, 1993, p. 5). Se aplica de manera individual o colectiva a personas adultas en un tiempo aproximado de 60 minutos. Consta de tres test aptitudinales y una prueba de personalidad que consisten y son:

1) ACI (Apreciación de la capacidad intelectual. 30 items para 15 minutos). Comprensión y razonamiento verbal de las aptitudes numérica y espacial y de razonamiento mecánico.

2) Direcciones (Aptitud espacial. 36 items para 3 minutos). Mide la percepción rápida de la organización espacial utilizando material gráfico. El sujeto tiene que observar un círculo con 18 radios identificados con las letras del alfabeto, para luego determinar la posición relativa que los radios dibujados en otros círculos.

3) Semáforos. (Precisión y rapidez perceptiva. 21 items para 3 minutos). Se utiliza material gráfico que consta de 24 elementos perceptivos con cuatro semáforos (A, B, C, D) con tres focos representados verticalmente para evaluar la capacidad discriminativa.

P.S.S. Escala de personalidad. En 57 items analiza las características del comportamiento en un contexto de tráfico para ver que conductas provocan, además de determinar ciertos estilos de comportamiento. Consta de dos partes: 1) rasgos situacionales: se describen características de comportamiento y circunstancias relacionadas con el tráfico; 2) situacional: se categorizan situaciones de tráfico y alternativas de conducta).

Los posibles patrones de conducta al momento de conducir son:

Tipo S (seguro, prudente, atento, responsable y precavido)

Tipo N (conducta desajustada, de alto riesgo y peligrosa) y de tipo intermedio.

El valor de esta prueba lo tenemos al observar si el sujeto evaluado tiene o no capacidad de discriminación de los estímulos visuales que se le presentan, además de responder a las preguntas formuladas ya sea de forma verídica o no. La mejor manera de evaluar el modo de conducir es situar al candidato en una situación real de tráfico, con un vehículo semejante al que conducirá en caso de ser contratado por la organización.

3.3.14 Batería para la actividad comercial

Desarrollada por Seisdedos (1995), esta batería pretende llevar a cabo una evaluación de las aptitudes que se llevan a cabo en la mayoría de las tareas de venta. Su aplicación puede ser individual o colectiva en un lapso de 40 a 60 minutos. Consta de las siguientes 6 pruebas:

1) CV. Comprensión verbal. Comprende 30 analogías para determinar el sinónimo o antónimo. Tiempo máximo 6 minutos.

2) MC. Memoria y comprensión de textos. Se proporcionan dos textos para contestar 10 preguntas por cada uno. Cada pregunta tiene 4 opciones de respuesta acerca del contenido del texto. Tiempo máximo 10 minutos.

3) RP. Rapidez perceptiva. Se presentan 40 “sopas de letras” para identificar una palabra dada. Tiempo máximo 6 minutos.

4) TG. Tablas y gráficos. Se presentan 4 gráficas para interpretar y responder a 7 u 8 preguntas con 4 opciones de respuesta. Tiempo máximo 12 minutos.

5) MO. Métodos y orden. Se identifican diferentes asignaciones dentro de una lista. Tiempo máximo 5 minutos.

6) JV. Juicio en situaciones de venta. Se presentan 30 preguntas acerca de situaciones de venta con 4 opciones de respuesta. Tiempo libre.

La mejor manera de evaluar este tipo de situaciones es colocar al candidato en una actividad real de ventas. Esta prueba sólo nos probabiliza el modo en que el sujeto se conducirá, y de algunas habilidades y competencias que le son requeridas para tal actividad. Probablemente su evaluación en la prueba sea muy alta, pero esto no asegura que la situación real de ventas la lleve a cabo de manera exitosa.

3.3.15 Test de aptitudes administrativas (GCT)

El Test de aptitudes administrativas (General Clerical Test por sus siglas en inglés) es una adaptación al español de las versiones originales del *Examination in Clerical Proficiency Form 1* de 1936 y 1944 llevada a cabo por TEA Ediciones (1998). Proporciona una medida de las aptitudes necesarias para el trabajo administrativo, por lo cual es útil en la selección de personal a realizar actividades de este tipo en industrias, banca, comercio, etc. Se aplica de modo individual o colectivo en 47 minutos efectivos a toda clase de personas a partir de los 14 años.

Se divide en los siguientes 3 grupos con 9 pruebas totales.

I) Aptitudes burocráticas (GCT-C): rapidez y exactitud en la ejecución de tareas rutinarias de oficina (comprensión, clasificación)

II) Aptitudes numéricas (GCT-N): diversos problemas de calculo (calculo aritmético, localización de errores, razonamiento aritmético)

III) Aptitudes verbales (GCT-V): información general (ortografía, comprensión lectora, vocabulario, sintaxis)

Actualmente son muchas las actividades que podrían denominarse administrativas, pero precisan de una definición clara y objetiva. Las actividades de la prueba dan sólo un referente de las habilidades y competencias del sujeto en ciertas tareas que han sido denominadas como administrativas.

3.4 Pruebas interconductuales

Pese a que no existe la publicación de pruebas interconductuales, éstas se pueden realizar de un modo individualizado, tomando en cuenta las características precisas tanto del puesto como del candidato.

Tienen que estar sustentadas en la taxonomía de la conducta propuesta por Ribes y López (1985) ya que en ella están contenidos los cinco niveles de interacción del organismo con el medio. Estos niveles son los siguientes:

Primer nivel. Función contextual. Es la más simple de todas, ya que “una forma particular de respuesta R_{yx} es condicional a dos estímulos, en forma directa a uno de ellos (E_y) y de manera indirecta al otro (E_x)”. (Ribes y López, 1985, p. 114). Esto es, el organismo responde a propiedades fisicoquímicas del entorno.

Segundo nivel. Función suplementaria. “Existen interacciones entre organismo y ambiente en las que la acción del organismo no sólo altera el contacto con los objetos y eventos presentes en el campo, sino que modifica cualitativamente, es decir, transforma el campo al introducir y/o eliminar objetos y eventos” (Ribes y López, 1985, p. 133). Se da un desligamiento de constancias impuestas por el entorno.

Tercer nivel. Función selectora. En esta función, “las propiedades fisicoquímicas varían su funcionalidad de momento a momento, de modo tal que una misma característica fisicoquímica puede tener más de una dimensión funcional frente al *mismo* campo de contingencias, a la vez que diversas características fisicoquímicas pueden compartir la misma atribución funcional” (Ribes y López, 1985, p. 162). Se interactúa de acuerdo a la interacción de otro organismo.

Cuarto nivel. Función sustitutiva. Es el primero de dos niveles exclusivamente humanos, en el cual, “se tiene como elemento crítico mediador a la respuesta de un individuo con respecto a otro o consigo mismo, respuesta que posibilita acciones desligadas de las propiedades situacionales aparentes en los eventos, objetos y/u organismos presentes en el ambiente” (Ribes y López, 1985, p. 184). Es un responder y producir estímulos ante eventos o propiedades presentes o no.

Quinto nivel. Función sustitutiva no referencial. “Es un proceso de mediación de contingencias convencionales, y en esa medida se da como la interrelación de procesos lingüísticos de muy diversa naturaleza, a través de la

acción igualmente lingüística” (Ribes y López, 1985, p. 209). Es el más complejo desligamiento del aquí y ahora por medio de abstracciones complejas.

Cabe recordar que en estos niveles, los de menor complejidad quedan incluidos en los de mayor complejidad pero no se eliminan.

Por tanto, una serie de pruebas interconductuales de acuerdo con estos niveles quedarían conformadas de la manera siguiente:

Primer nivel. Ya que el organismo adecua sus sistemas reactivos, una prueba idónea sería que el sujeto responda de forma determinada ante estímulos del medio ambiente como son ruidos, olores, colores. Por ejemplo, estar alerta ante cierta alarma, discriminar un olor o color específico.

Segundo nivel. El organismo puede desligarse de circunstancias del entorno, interactuar de forma más amplia y modificar su ambiente. Un sujeto puede estar a prueba al interactuar con objetos que provoquen un cambio en determinada circunstancia, como lo es al observar su interacción con herramientas para cortar, doblar, escribir, dibujar, etc.

Tercer nivel. Las propiedades fisicoquímicas de uno o más eventos hacen que el sujeto interactúe de determinada forma. La prueba consistiría en pedir al sujeto que identifique cierta propiedad (gesto, tono de voz, forma de comportarse, etc.) de otro sujeto en una situación de entrevista por ejemplo.

Cuarto nivel. El sujeto puede saber como responder a eventos no presentes; puede saber o no numerosas formulas, ecuaciones o idiomas, ya que con estos elementos, por ejemplo, un ingeniero puede interpretar planos estructurales, hidráulicos, eléctricos, etc.

Quinto nivel. El sujeto interactúa con objetos y eventos abstractos y responde de modo convencional. La prueba consistiría en pedir al sujeto que resuelva complejas operaciones matemáticas; que hable, lea y traduzca un idioma extranjero; que un músico lea determinadas notas y ejecute la pieza.

Las pruebas de este tipo pueden ser la mejor manera de evaluación y clasificación dentro de las organizaciones, ya que se toman en cuenta la historia única y particular de cada sujeto y las condiciones que son precisas para cada puesto, más no así, condiciones generales, ocultas, deterministas y ambiguas.

Cabe recordar que la aplicación de cualquier tipo de prueba y el reporte del psicólogo no determinan el ingreso o no a la organización, la promoción o la oportunidad de desarrollo; tan sólo son parte de los múltiples elementos de los que se conforman la administración de recursos humanos.

CAPÍTULO 4. IMPLICACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS

Este capítulo hace un análisis de las implicaciones científicas y tecnológicas de la teoría interconductual hacia las organizaciones y la administración de recursos humanos.

Las implicaciones del interconductismo se reflejan en la investigación básica como en la tecnológica, en tanto que se reconocen los problemas y limitaciones de la psicología y se establece qué es lo psicológico y bajo que criterios es aplicable dicho conocimiento.

4.1 Implicaciones científicas

El análisis crítico histórico-conceptual y diversas aportaciones llevadas a cabo por Joseph Robert Kantor sentaron las bases para el posterior desarrollo de la teoría interconductual.

Así, Ribes y López (1985) mencionan que la ciencia, mediante un proceder analítico, abstracto y general, y por medio de un lenguaje único, representa eventos y procesos seleccionándolos y abstrayéndolos de la realidad. Esto ha llevado a reconocer que la psicología no ha tenido un objeto definido de estudio y del mismo modo no tiene campos de acción que le correspondan. Sin embargo, proponen a la interconducta como objeto de estudio de la psicología, la cual no interfiere o se traslapa con los objetos de estudio de otras disciplinas. Esto implica tener planteamientos teóricos correctos para poder así vincular adecuadamente las diferentes disciplinas científicas y dar solución a problemas formulados y definidos correctamente y no abordar problemas *a priori* o heredados.

Por tanto, la psicología organizacional ha sido la aplicación de diversos conocimientos psicológicos, auspiciados bajo las más diversas teorías y sin una

coherencia entre lo que se debe de entender y estudiar primero como ciencia y luego como campo de aplicación.

Por ello, una de las implicaciones científicas más importantes es entender dentro del interconductismo los conceptos de inteligencia y personalidad; los cuales son de gran interés, ya que históricamente se han hecho intentos de evaluación de ellos, tanto en los campos educativos, clínicos como industriales; pero en todos ellos, bajo la óptica del objeto de estudio de cada teoría particular. Ambos conceptos nos competen ampliamente, ya que en la administración de recursos humanos el intento de su evaluación es muy frecuente.

En el caso de la inteligencia, Ribes (1990a) examinó y analizó dicho concepto para posteriormente poder determinar qué es y dar una reconceptualización y observar si es un proceso susceptible de desarrollo. Así, considera la inteligencia como una competencia que se define a partir de la correspondencia entre el desempeño y ciertas circunstancias. Las características que la definen son que no es un evento oculto sino una competencia práctica –el saber cómo hacer algo- compuesta por el medio particular y el medio donde se manifiesta. Se aprende y se puede enseñar, por lo que la inteligencia se desarrolla a través de procesos lingüísticos y como un proceso social. Se puede dividir en *estadios de aptitud lingüística* o *estructuras funcionales de interacción* en los siguientes estadios:

- 1) Discurso didáctico.
- 2) Capacidad de mediación de las interacciones.
- 3) Capacidad de respuesta a eventos y propiedades lingüísticas.
- 4) Capacidad de mediación lingüística de la interacción de otros con su medio.
- 5) Confrontación de eventos de forma sustitutiva.

Por tanto, podemos decir que la inteligencia es el interactuar de manera competente en ciertas circunstancias específicas y concretas.

En cuanto a la personalidad, el mismo autor hace uso de la teoría de las diferencias individuales, en la cual se identifican los estados resultantes de la evolución ontogenética (individualidad) y se analiza la génesis de tales resultados (individuación), por lo que utiliza el concepto de estilo interactivo, el cual sí es susceptible de evaluación. En él, se delimitan arreglos contingenciales, los cuales se pueden definir como: toma de decisiones, tolerancia a la ambigüedad, tolerancia a la frustración, logro, flexibilidad al cambio, tendencia a la transgresión, curiosidad, tendencia al riesgo, dependencia de señales, responsabilidad a nuevas contingencias y señales, impulsividad-no impulsividad y reducción de conflicto.

Por tanto, una vez entendidos estos conceptos es posible determinar cómo evaluarlos sin ser extrapolados, sino de una manera tecnológica congruente.

4.2 Implicaciones tecnológicas

En lo que respecta a las implicaciones tecnológicas, Ribes y López (1985) señalan que el conocimiento tecnológico es sintético (como resultado de la revisión científica) y sintetizador (como integración a situaciones concretas), por lo tanto, la tecnología transforma situaciones creando o eliminando condiciones específicas.

La operación de dicho conocimiento implica consideraciones tales como las indicadas por Díaz-González y Carpio (1996) quienes consideran que se debe reconocer que no es posible una vinculación directa entre el conocimiento psicológico y su aplicación. Además, se deben reconocer los diferentes tipos de lenguajes existentes entre la psicología y el lugar donde se demanda dicha aplicación, por lo cual es necesario crear un puente entre dichos tipos de lenguaje y que la forma de intervención debe de ser individual.

Las implicaciones prácticas acerca del concepto de inteligencia y de estilos interactivos también son mencionadas por Ribes (1990). Sobre las pruebas de inteligencia señala que “las pruebas, en tanto situaciones estándar de desempeño, miden la competencia de los individuos frente a los diversos componentes que las instituyen” (Ribes, 1990a, p. 71). De este modo, un test psicológico no medirá más que la ejecución de una tarea en cierta actividad requerida y no así la inteligencia, el inconsciente, la personalidad o demás instancias subordinadas a dualismos o situaciones ocultas. En cuanto al segundo, son mencionadas las áreas prácticas de educación y desarrollo, clínica y organización e interacción social. En éstos últimos se encuentran otros conceptos que comúnmente se llaman cooperación, competencia, liderazgo, altruismo, agresión, etc. y que son demasiado utilizados dentro de las organizaciones.

En la aplicación del conocimiento psicológico no se han respetado ni los principios teóricos de la ciencia e investigación básica ni las diferentes áreas que intervienen en ella. Esto es, se han extrapolado dichos principios básicos sin un análisis riguroso al respecto y se ha traslapado y subordinado dicho conocimiento a ciencias o disciplinas ajenas. Por tanto, se precisa de un puente que enlace dicho conocimiento -de científico a tecnológico- y que opere de manera independiente (Ribes y López 1985; Díaz-González y Carpio, 1996; Vargas y Velasco, 1999). Una forma tecnológica de hacerlo es la propuesta por Rodríguez (2000) quién alerta en reconocer que en los problemas en los cuales interviene la psicología existe una dimensión psicológica (así como una legal, médica, económica, etc.) siendo ésta a la cual nos debemos abocar. Propone además las áreas de incidencia profesional que son: ecología y vivienda, instrucción, salud pública y producción y consumo, en las cuales los objetivos a seguir son los de detección, desarrollo, planeación y desarrollo, intervención e investigación.

Otras implicaciones son las referentes a la multidisciplinaria e interdisciplinaria. Es imposible que una ciencia o tecnología por sí sola de solución a los problemas que le demanda la sociedad. Por tanto, es necesario de la conjunción de múltiples

disciplinas para atender dichas demandas (multidisciplina). O por otra parte, la integración de conocimiento teórico-práctico (interdisciplina). En la administración de recursos humanos, se hacen presentes ambas, ya que en la administración intervienen diversas ciencias y disciplinas como son la Matemática, la Sociología, la Ingeniería, etc., además de que se precisa de la intervención de diversas tecnologías.

Al respecto de ambas implicaciones, al ser la psicología campo de estudio y de aplicación a diversos objetos, fenómenos y áreas, resulta difícil concebir que dentro de las organizaciones exista una clara delimitación y conocimiento acerca de qué es lo psicológico, qué se debe de hacer con dicho conocimiento y qué funciones y objetivos puede cumplir el psicólogo. Esto es, en la organización se precisará con cumplir con las metas establecidas por ella haciendo que cada profesional o trabajador desempeñe sus funciones como mejor convenga a la misma. En el caso del psicólogo, no importa si desempeña funciones administrativas o incongruentes con su formación.

Dichas implicaciones han llevado a una vinculación entre de la psicología y la administración de recursos humanos tan ecléctica que por ejemplo, en la selección de personal se hace uso de pruebas para “medir” la inteligencia (psicometría) y conocer la personalidad del candidato (pruebas proyectivas). Esto es, se hace uso de dos teorías que se contraponen entre sí.

En la revisión de las pruebas del capítulo anterior, la gran mayoría de autores -no importa que teoría sustente su prueba- hacen mención especial acerca del dominio total y cabal de la prueba, tanto en su aplicación e interpretación, como en el conocimiento de la teoría; además de la no reproducción de la misma, o en su defecto sólo de forma autorizada. Los profesionales encargados de la aplicación de dichas pruebas ¿estarán realmente atentos a este punto? Todo esto implica que la persona encargada de la administración de las mismas no proporcione fotocopias a los candidatos, pero

¿será esto económicamente costeable para la organización?, ¿la organización estará dispuesta a respetar los derechos de autor de la prueba? Implica también que la persona que aplica y evalúa dichas pruebas –sea psicólogo, administrador, secretaria- tenga en el mejor de los casos la instrucción necesaria para tal efecto, pero ¿sabrán total y cabalmente las bases teóricas y fundamentos de las pruebas?, ¿tienen la experiencia necesaria para llevar a cabo dicha labor?, ¿leyeron sólo la fotocopia del manual?. Estas y muchas otras preguntas surgen en una vinculación tan “accidentada” y ecléctica como es la de psicología y la administración, en especial la de recursos humanos, en donde las oportunidades de trabajo son cada vez más difíciles y en donde al parecer no importa la profundidad de conocimiento acerca del tema, sino el aplicar y evaluar la prueba según la instrucción del jefe inmediato y la fotocopia del manual; en no hacer una entrevista siguiendo un protocolo bien establecido y estructurado, sino hacerla según el visto bueno hacia el candidato; en ser eclécticos en procesos de desarrollo organizacional y no sujetarse a un sólo marco teórico capaz de solventarlo.

Sobra mencionar que las pruebas que se aplican, según sus autores cuentan con la validez, objetividad y confiabilidad; y que muchas se han estandarizado a población de habla hispana e incluso algunas a población mexicana. Sin embargo, en estos puntos, una crítica y revisión pondrán en evidencia numerosas inconsistencias.

CONCLUSIONES

A lo largo de la historia de la Psicología, las condiciones sociales, políticas, económicas, etc. de cada época han influenciado y hasta determinado su objeto y métodos de estudio, dando como resultado una infinidad de psicologías.

El llevar a cabo una revisión de la historia de la Psicología y sobre todo al llevarse de forma crítica, coloca en condiciones de comprender el porqué del estado de la psicología actual; al mismo tiempo se tienen fundamentos sólidos para adoptar una posición como la teoría interconductual.

En este caso, la Psicología Interconductual tiene como objeto de estudio la interconducta, entendida como la interacción del organismo en lo individual, construida a través de su historia particular; objeto de estudio que no depende ni está supeditado a otras ciencias como la Biología, la Medicina o la Sociología; por lo tanto es único, lo cual es un gran adelanto en la construcción de la psicología como verdadera ciencia.

En algún momento de la historia, la Psicología y la Administración se vincularon y se aplicaron dentro de las organizaciones. Las primeras organizaciones en explotar esta vinculación fueron la clínica, la militar y las de tipo industrial. Dentro de las organizaciones clínicas surgieron diversas pruebas psicológicas con el afán de determinar patologías, la personalidad y el factor de inteligencia; este afán se trasladó hacia las organizaciones militares e industriales como respuesta a demandas sociales -como la gran cantidad de reclutas y trabajadores calificados- por lo que se desarrollaron metodologías y pruebas para tal efecto. Esto dio gran auge a la llamada Psicología Industrial y a la administración de recursos humanos.

Como resultado de psicología industrial, se extendió la aplicación y evaluación de las pruebas psicológicas para los procesos de selección de

personal, los ascensos, las promociones y los planes de desarrollo. Las pruebas más utilizadas derivaron de las Teorías Psicoanalítica, Psicométrica y Conductual. En las primeras se enfatiza la medición o interpretación de la personalidad: en las segundas, la medición del factor de inteligencia; y en las últimas se intenta medir una conducta.

Sin embargo, el intento de medir la personalidad e inteligencia con base en las pruebas psicológicas se queda estancado al no tener una definición única y precisa de tales términos, al seguir teniendo dos mundos paralelos (interno-externo, objetivo-subjetivo) heredados de la psicología cartesiana en donde se conciben ambos conceptos como internos al cuerpo humano, al ser determinados o influidos por otras ciencias o disciplinas, y sobre todo, al existir un sinnúmero de psicologías.

Todas las pruebas psicológicas, sin importar su marco teórico o de referencia y su área de aplicación, refieren su puntuaciones o evaluaciones de acuerdo a dos puntos principales: rasgo y norma.

En las pruebas donde se pretende medir la personalidad, ésta puede ser psicótica, paranoide, esquizofrénica, explosiva, extrovertida, introvertida, dominante, pasiva, y un sin fin de adjetivos; la puntuación o adjetivo obtenido en tales pruebas denotaran, determinaran o arrojaran un rasgo de alguno de los muchos adjetivos, o sea, a la persona se le asignarán o se le encasillara con ciertas características o niveles del mismo adjetivo.

Este nivel o rasgo sólo tiene valor y sentido cuando se está en comparación con otros valores que han sido estandarizados o ajustados a ciertos criterios según determinada teoría o autor que los concibe conforme su criterio o la supeditación de manuales como el DSM-IV o el CIE-10. Sin embargo, no existen rasgos de personalidad por sí solos, existen formas o estilos de interacción únicamente.

En cuanto a la norma, esta es una puntuación determinada por el número de aciertos o errores en situaciones y problemas específicos. La norma obtenida por un sujeto evaluado tiene sentido o significado al compararse con la norma o regla que se ha determinado como válida y al comparársele con las puntuaciones de otros sujetos.

Por esto, en las pruebas de inteligencia y ejecución, lo “normal” es que una persona obtenga una moda o media del total de los valores de la prueba y del número de evaluados. Sin embargo, la obtención de determinada puntuación no depende de una inteligencia albergada en alguna parte del cerebro, sino de la interacción, el contexto, las habilidades y competencias del sujeto en la situación a evaluar.

Así, el valor práctico de cualquier prueba radica sólo en observar la interacción única y particular del sujeto con la prueba, con los otros sujetos, con las situaciones establecidas y con los aplicadores y si sigue o no correctamente instrucciones verbales o escritas y la forma de hacerlo. Nos arrojan información acerca de sus habilidades y competencias en la copia y/o elaboración de dibujos, en las realización de operaciones matemáticas sin instrumentos de apoyo, en sus conocimientos de cultura general, en la expresión de sus ideas y en su estilo interactivo. La observación de estos puntos, hace que toda prueba posea un valor. Valor que reside tan sólo en ello.

Las verdaderas implicaciones de la Psicología Interconductual hacia la administración de recursos humanos y sobre todo en la aplicación de pruebas psicológicas, dará frutos al criticar, analizar y reconocer desde dentro de la propia Psicología todos los problemas propios de la misma; como son la delimitación de la dimensión psicológica y las áreas de operación, la construcción de un lenguaje especializado que vincule adecuadamente a la Ciencia y la Tecnología y a la Psicología y la Administración.

REFERENCIAS

- Aguirre, G. (1989) *Los test proyectivos*. Barcelona. Alertes.
- Allport, G. (1974) *Psicología de la personalidad*. Buenos Aires. Paidós.
- Allport, G. Vernon, P. & Lindzey, G. (2001) *Estudio de valores. Una escala para la medición de los intereses dominantes de la personalidad*. México. El manual moderno.
- Anstey, E. (1980) *Test de Dominós*. Buenos Aires. Paidós.
- Arias, F. (1986) *La motivación*. México. Trillas.
- Arias, F. (1994) *Administración de recursos humanos*. México. Trillas.
- Barlett, A. & Kayser, T. (1980) *Cambio de la conducta organizacional*. México. Trillas.
- Bellack, L. (1996) *T.A.T., C.A.T y S.A.T. Uso clínico*. México. El manual moderno.
- Bender, L. (1994) *Test gestáltico visomotor usos y aplicaciones clínicas*. México. Paidós.
- Berry, L. & Houston, J. (1993) *Psychology at work*. United States of America. Brown & Benchmark.
- Blum, M. & Naylor, J. (1979) *Psicología industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales*. México. Trillas.
- Boring, E. (1979) *Historia de la psicología experimental*. México. Trillas.

- Buck, J. (1995) *Manual y guía de interpretación de la técnica de dibujo proyectivo H-T-P*. México. El manual moderno.
- Caparros, A. (1990) *Historia de la psicología*. Barcelona. CEAC.
- Carpintero, A. (1998) *Historia de la psicología*. Barcelona. CEAC.
- Cattel, R. Eber, H. & Tatsuoka, M. (1980) *Cuestionario de 16 factores de personalidad*. México. El manual moderno.
- Cerda, E. (1978) *Psicometría general*. Barcelona Merder.
- Chiavenato, I. (1992) *Introducción a la teoría general de la administración*. México. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (1999) *Administración de recursos humanos*. Colombia. McGraw-Hill.
- Cohen, F. y Farrell, D. (1989) Modelos de la mente En: Goldman, H. H. *Psiquiatría general*. (20-34) México. El manual moderno.
- Cordero, A. (1988) *Escala de calificación de personal*. Madrid. TEA Ediciones.
- Corman, L. (1985) *El test PN. (Pata Negra)*. Barcelona. Herder.
- Costa, N. (1996) *Manual de pruebas de inteligencia y aptitudes*. México. Plaza y Valdes.
- Crawford, J. (1969) *Test de destreza con pequeños objetos*. Madrid. TEA Ediciones.
- De Bono, E. (1991) *Ideas para profesionales que piensan. Nuevas consideraciones sobre el pensamiento lateral aplicadas a las empresas*. México. Paidós.

- DíazGonzález, E. y Carpio, C. (1996) Criterios para la aplicación del conocimiento psicológico. En Sánchez, J.; Carpio, C y DíazGonzález, E.(1996) *Aplicaciones del conocimiento psicológico*. México. ENEP-Iztacala. UNAM.
- Dunnette, M. & Kirchner, W. (1986) *Psicología industrial*. México. Trillas.
- Fernández, J. (1993) *Batería para conductores. BC*. Madrid. TEA Ediciones.
- Ferrer, P. L. (1986) *Guía práctica de desarrollo organizacional*. México. Trillas.
- Fine, R. (1982a) *Historia del psicoanálisis. Tomo 1*. Argentina. Paidós.
- Fine, R. (1982b) *Historia del psicoanálisis. Tomo 2*. Argentina. Paidós.
- Fingermann, G. (1992) *Relaciones humanas. Fundamentos psicológicos y sociales*. México. El ateneo.
- Fleishman, E. & Bass, A. (1979) *Estudios de psicología industrial y de personal*. México. Trillas.
- Garrido, F. (1992) *El trabajo desde la perspectiva psicoanalítica*. Salamanca. Amarú ediciones.
- Gilmer, H. (1976) *Tratado de psicología empresarial. Tomo 1 psicología de la organización*. México. Martínez Roca.
- Gordon, L. (1994) *Perfil inventario de la personalidad. P-IPG*. Madrid. TEA Ediciones.
- Grados, E. & Sánchez, E. (1988) *Prueba de frases incompletas con aplicación a la industria. FIGS*. México. El manual moderno.

- Grados, E. & Sánchez, E. (1997) *La entrevista en las organizaciones*. México. El manual moderno.
- Herrera, L. (1987) *Cuestionario de intereses y aptitudes*. México. UNAM.
- Hothersall, D. (1997) *Historia de la psicología*. México. McGraw-Hill.
- Jessup, G. (1979) *Selección y evaluación en el trabajo*. México. Compañía editorial continental.
- Kantor, J. R. (1969) *Principles of psychology*. USA. The principia press.
- Kantor, J. R. (1980) *Psicología interconductual: un ejemplo de construcción científica sistemática*. México. Trillas.
- Kantor, J. R. (2003) *La evolución científica de la psicología*. México. Trillas.
- Kazdin, A. (1983) *Historia de la modificación de conducta*. España. Desclée de Brouwer.
- Keller, F. (1980) *La definición de psicología*. México. Trillas.
- Kellogg, C. & Morton, N. (1981) *Instrumento no verbal de inteligencia BETA II-R*. México. El manual moderno.
- Krebbs, S. & Kommerow, A. (1993) *Inventario Topológico de Myers Briggs. MBTI*. Madrid. TEA Ediciones.
- López, M. (1999) *Intereses y preferencias profesionales. IPP*. Madrid. TEA Ediciones.
- Lüscher, M. (1993) *Test de los colores. Test de Lüscher*. España. Paidós.

- Luthans, F. & Kreitner, R. (1984) *Modificación de la conducta organizacional*. México. Trillas.
- Manz, C. & Sims, H. (1993) *Superliderazgo. Cómo enseñar a otros a autoliderarse en la empresa*. México. Paidós.
- Marx, M. & Hillix, W. (1985) *Sistemas y teorías psicológicas contemporáneos*. México. Paidós.
- Merani, A. (1982) *Historia crítica de la psicología. De la antigüedad a nuestros días*. Barcelona. Grijalbo.
- Mueller, F. (1976) *Historia de la psicología. Desde la antigüedad hasta nuestros días*. México. Fondo de cultura económica.
- Million, T. (1997) *Inventario Million de estilos de personalidad. MIPS*. Argentina. Paidós.
- Morales, M. (1985) *Psicometría aplicada*. México. Trillas.
- Moreno, G. (2001) *La participación del psicólogo conductual en la elaboración de perfiles de puesto en las organizaciones industriales*. Tesis de Licenciatura. ENEP Iztacala. México. UNAM.
- Münch, G. & García, M. (1997) *Fundamentos de administración*. México. Trillas.
- Murray, H. (1999) *TAT, CAT-A, CAT-H y SAT. Técnicas proyectivas. Manual de aplicación*. Madrid. TEA Ediciones.
- Olmo, F. (1980) *Medición rápida de habilidad intelectual. BARSIT*. México. El manual moderno.

- Phares, J. (1999) *Psicología clínica: conceptos, métodos y práctica*. México. El manual moderno.
- Phillipson, H. (1981) *Test de relaciones objetales*. España. Paidós.
- Portuondo, J. (1971) *El test sociométrico*. Madrid. Biblioteca nueva.
- Portuondo, J. (1990) *Test proyectivo de Karen Machover. La figura humana*. Madrid. Biblioteca nueva.
- Poujaud, P. & Gartier, F. (1987) *Test de habilidad en la negociación. NEGO*. México. El manual moderno.
- Primoff, E. (1955) *Test selection by job analysis. The J-coefficient what is how it works*. USA. Civil Service Commission.
- Raven, J; Court, J. y Raven, J. (1993) *Test de matrices progresivas. Escalas coloreada, general y avanzada. Manual*. Argentina. Paidós.
- Raymond, J. (1961) *Evaluación del factor humano en la organización*. USA. Cleaver Company.
- Ribes, E. (1990a) *Problemas conceptuales en el análisis del comportamiento humano*. México. Trillas.
- Ribes, E. (1990b) *Psicología general*. México. Trillas.
- Ribes, E., López, F. (1985) *Teoría de la conducta. Un análisis de campo y paramétrico*. México. Trillas.

- Ribes, E., Fernández, C., Rueda, M., Talento, M. y López, F. (1986) *Enseñanza, ejercicio e investigación de la psicología. Un modelo integral*. México. Trillas.
- Rivera, S. (1988) *Estructura y elaboración de pruebas para selección de personal*. México. Limusa.
- Rodríguez, F. (1999) *Introducción a la psicología del trabajo y las organizaciones*. Madrid. Pirámide.
- Rodríguez, M. (2000) *La dimensión psicológica de los problemas humanos. Conferencia introductoria de la materia de Psicología Clínica IV. México UNAM FES Iztacala*.
- Rosenzweig, S. (1954) *Test de frustración (P. F. T.) Manual*. Buenos Aires. Paidós.
- Rüssel, A. (1976) *Psicología del trabajo*. Madrid. Morata.
- Sainz, F. y Gorospe, L. (1999) *El test de Rorschach y su aplicación en la psicología de las organizaciones*. España. Paidós.
- Sánchez-Barranco, A. (1996) *Historia de la psicología. Sistemas, movimientos y escuelas*. Madrid. Pirámide.
- Santiago, H. F., Fernández, G. M., Guerra, C. L. (1999) *Psicodiagnóstico dinámico a través de las técnicas proyectivas*. Salamanca. Amarú ediciones.
- Seisdedos, N. (1995) *Batería para la actividad comercial*. Madrid. TEA Ediciones.
- Siliceo, A. (1986) *Capacitación y desarrollo de personal*. México. Limusa.
- Smith, H. & Wakeley, J. (1986) *Psicología de la conducta industrial*. México. McGraw-Hill.

- Spector, P. E. (2000) *Industrial & organizational psychology. Research and practice.* United States of America. John Wiley & son, Inc.
- Stromberg, E. (1986) *Prueba de destreza Stromberg (PDS).* México. El manual moderno.
- Stubbeibine, J. (1960) *Evaluación del factor humano en la organización.* México. Cleaver Company.
- Super, D. & Bohn, M. (1973) *Psicología ocupacional.* México. Compañía editorial continental.
- Terry, G. & Franklin, S. (1990) *Principios de administración.* México. Continental.
- TEA Ediciones (1980) *Test de Apreciación de Vendedores.* Madrid. TEA Ediciones.
- TEA Ediciones (1986) *Instrucciones complejas. IC. Manual.* Madrid. TEA Ediciones.
- TEA Ediciones (1988) *Batería de operarios.* Madrid. TEA Ediciones.
- TEA Ediciones (1988) *Otis sencillo. Manual.* Madrid. TEA Ediciones.
- TEA Ediciones (1989) *Batería de subalternos.* Madrid. TEA Ediciones.
- TEA Ediciones (1989) *Inventario de personalidad para vendedores. IPV.* Madrid. TEA Ediciones.
- TEA Ediciones. (1990) *Apreciación de conocimientos prácticos de mecanografía.* Madrid. TEA Ediciones.

- TEA Ediciones. (1992) *Batería de pruebas administrativas. BTA.* Madrid. TEA Ediciones.
- TEA Ediciones. (1998) *Test de aptitudes administrativas. (GCT).* Madrid. TEA Ediciones.
- Thorndike, R. & Hagen, E. (1986) *Test y técnicas de medición en psicología y educación.* México. Trillas.
- Vargas, J. (2002) Tecnología psicológica: el momento de la transición. En: Revista Electrónica de Psicología Iztacala. Vol. 5 N. 2 Julio 2002 <http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/principal.html>
- Vargas, J. & Velasco, V. (1999) Psicología organizacional: consideraciones generales. En: Mares, G. & Guevara, Y. (1999) *Psicología interconductual. Avances en la investigación tecnológica.* México. UNAM.
- Werther, W. & Keith, D. (1995) *Administración de personal y recursos humanos.* México. McGraw-Hill.
- Wonderlic Personnel Test (1992) *Wonderlic Personnel Test & Scholastic Level Exam.* USA. Wonderlic Personnel Test
- Woyno, W. & Oñoro, R. (1980) *Kuder. Escala de preferencias vocacional.* México. El manual moderno.
- Yarovsheski, L. (1960) *La psicología en el siglo XX.* México. Grijalbo.
- Zdunic, A. (1999) *El test de Zullinger en la evaluación de personal. Aportes del sistema comprensivo Exner.* Argentina. Paidós.