



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**“EL PERFIL DEL ESTUDIANTE DEL ÁREA DE PSICOLOGÍA
DEL TRABAJO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA
UNAM, A TRAVÉS DE LA PRUEBA DE CLEAVER”**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A :

LORENA CAMORLINGA ALANIS

DIRECTOR: LIC. JUAN VARELA JUÁREZ

MÉXICO D. F., DICIEMBRE DE 2005



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.

Agradecimientos

A mi esposo Juan Pablo
Que siempre ha estado a
mi lado y al que le debo
este logro en mi carrera.

A mi Padre y Ma'Nieves
Que confiaron en mí y me
han dado su cariño
incondicional.

A mi Madre
A quien amo y quien me ha
dado las herramientas
necesarias para valerme por
mí misma.

Con amor a Gabriel, mi
hermano, quien me estuvo
presionando a terminar
este trabajo y dio
resultado.

A mi preciosa hermana
Lisandra, de quien siempre
tuve una sonrisa sobre todo
cuando más la necesitaba.

A Alberto
Que en los momentos más
difíciles de mi carrera siempre
estuvo ahí ofreciéndome su
mano amiga y un buen consejo.

A Juan Varela, mi director de
Tesis del que he aprendido
mucho gracias a su
enseñanza.

A mi padrino al que quiero
mucho y casualmente se
encuentra cerca para
compartir este momento.

Con respeto y admiración a todos
mis maestros y especialmente a
Talayero, quien me apoyó en
momentos difíciles.

Índice

Introducción.....	5
Capítulo 1.- La enseñanza superior en México.....	7
1.1.- Antecedentes.....	7
1.2.- Estudios de licenciatura.....	9
1.3.- Finalidad de la educación superior en México.....	10
Capítulo 2.- La Facultad de Psicología.....	15
2.1.- Antecedentes de la Facultad de Psicología.....	15
2.2.- Sistema curricular de la Facultad de Psicología.....	16
2.3.- Programas de la Facultad de Psicología.....	18
2.3.1.- Programa de Psicología del Trabajo.....	18
2.3.2.- Programa de Psicología Clínica.....	21
2.3.3.- Programa de Psicología Educativa.....	22
2.3.4.- Programa de Psicología General Experimental.....	23
2.3.5.- Programa de Psicología Social y Ecológica.....	24
2.3.6.- Programa de Psicofisiología.....	26
Capítulo 3.- Características del desarrollo psicológico del adulto.....	27
3.1.- Teorías de la Personalidad.....	28
3.1.1.- Teoría de los humores.....	32
3.1.2.- Teoría del tipo.....	33
3.1.3.- Teoría de los rasgos.....	34
3.1.4.- Teoría Psicoanalítica de la personalidad.....	35
3.1.5.- Posturas neopsicodinámicas.....	37
3.1.6.- Posturas humanistas.....	38
3.2.- Perspectivas.....	39
3.2.1.- Perspectivas Psicoanalíticas.....	40
3.2.1.1.- Teoría Psicosexual de Freud.....	40

3.2.1.2.- Teoría Psicosocial de Erikson.....	42
3.2.1.3.- Teoría de la Autorrelación de Jean Baker Miller.....	44
3.2.2.- Perspectiva del aprendizaje.....	44
3.2.2.1.- Conductismo o Teoría Tradicional del Aprendizaje..	45
3.2.2.2.- Teoría del Aprendizaje Social.....	46
3.2.3.- Perspectiva Cognoscitiva.....	46
3.2.3.1.- Teoría de las Etapas Cognoscitivas: Jean Piaget....	47
3.2.3.2.- Enfoque del Procesamiento de la Información.....	48
3.2.4.- Perspectiva Humanística.....	49
3.2.4.1.- Teoría de la Autorrealización de Maslow.....	50
3.3.- Desarrollo Psicológico de la adolescencia.....	52
3.3.1.- Influencia de la familia.....	52
3.3.2.- Orientación Vocacional.....	55
3.3.3.- Adolescencia y Juventud.....	56
3.3.4.- Desarrollo Cognoscitivo de la Adolescencia.....	57
3.3.5.- La búsqueda de la identidad.....	58
3.4.- Desarrollo físico e intelectual en la edad Adulta	
Temprana.....	61
3.4.1.- Desarrollo intelectual.....	62
3.5.- Desarrollo Social y de la Personalidad en la edad adulta	
temprana.....	64
 Capítulo 4.- La Técnica Cleaver.....	 65
4.1.- Antecedentes.....	65
4.1.1 El Perfil.....	65
4.1.2 La Técnica Cleaver.....	66
4.2.- Estructura.....	74
4.3.- Gráficas de interpretación.....	81
4.4.- Significado de las escalas.....	90
Capítulo 5.- Metodología.....	108
5.1.- Objetivo.....	108

5.2.- Pregunta de investigación.....	108
5.3.- Hipótesis de trabajo.....	108
5.4.- Hipótesis Nula.....	108
5.5.- Variables.....	108
5.6.- Muestra.....	109
5.7.- Tipo de estudio.....	109
5.8.- Diseño.....	110
5.9.- Instrumento.....	110
5.10.- Escenario.....	110
5.11.- Procedimiento.....	110
5.12.- Análisis estadístico.....	111
Capítulo 6.- Resultados.....	112
Discusión y conclusiones.....	118
Limitaciones y sugerencias para próximas investigaciones.....	119
Bibliografía.....	121
Anexo.....	124

Introducción

El presente estudio se deriva de la preocupación que se tiene en función a cuáles son las características personales de los alumnos del área de Psicología del Trabajo de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, características de tipo psicológico tales como dominio, empuje e iniciativa, influencia, persuasión y cómo se desarrolla el alumno en sus relaciones interpersonales; constancia, tenacidad, ritmo de trabajo, así como la disposición que tiene la persona al cambio, el respeto a normas y el apego a lineamientos.

Los alumnos participantes son los pertenecientes a una de las seis áreas correspondientes a los últimos tres semestres de la currícula de la carrera de Psicología de la UNAM, que es el área del Trabajo. En la Facultad de Psicología de la UNAM los alumnos, de séptimo semestre en adelante, tienen que elegir materias optativas correspondientes a una de las seis áreas o a la combinación de dos o más de éstas, siempre y cuando se tengan cursadas al término de la carrera mínimo cinco materias de una misma área para ser considerados de la misma. En la presente investigación se trabajó con alumnos de octavo semestre, inscritos en el momento de la investigación en dos o más materias pertenecientes al programa de Psicología del trabajo.

La finalidad de hacer este estudio es debido a las exigencias que actualmente se tienen para saber si las características personales que poseen los alumnos del área de Psicología del Trabajo pueden ser favorables o no en el ejercicio profesional de los alumnos próximos a terminar sus estudios de licenciatura.

Actualmente en las organizaciones, ya sea en la iniciativa privada o en el sector público, están requiriendo de personal profesional competente y en algunos casos, bajo un procedimiento establecido en las normas de certificación de calidad tales como la ISO 90001, la ISO 14000 y la QS 9000.

Como alumna del área del Psicología del Trabajo surge la preocupación por averiguar si además de las herramientas proporcionadas por la institución escolar existen ciertas características personales favorables o desfavorables al poner en práctica lo aprendido en la Universidad en el momento de incorporarnos al ámbito laboral. Con este estudio inicial se puede determinar qué características pueden inclusive no ser favorables y aquellas otras en las cuales se pudiera trabajar para mantenerlas o reforzarlas.

Toda la investigación se llevó a cabo dentro de las instalaciones de la Facultad de Psicología ubicada dentro de Ciudad Universitaria, debido a que los participantes son alumnos de la misma. Se les aplicó el instrumento en las mismas aulas donde tomaban sus clases, tomando tiempo correspondiente a las asignaturas de Psicología del Trabajo.

La aplicación se llevó a cabo durante el semestre escolar 2005-2, con los alumnos inscritos en octavo semestre, el único semestre correspondiente a las materias optativas en este periodo debido al ciclo anual que maneja la Facultad de Psicología de la UNAM.

El contenido del presente estudio está conformado por seis capítulos, en el primero se da un esbozo general de lo que es la enseñanza superior en México, puesto que la población con la que se está trabajando se encuentra estudiando en este nivel educativo. En el segundo capítulo se habla sobre la Facultad de Psicología y sus antecedentes, escenario del presente trabajo. En el siguiente capítulo se habla sobre el desarrollo psicológico del adulto, etapa en la que se encuentran los participantes en su mayoría. En el capítulo cuatro se menciona todo lo referente a la técnica Cleaver, ya que es el instrumento con el que se trabajó. El penúltimo apartado es en donde se explica la metodología y finalmente en el sexto capítulo se presentan los resultados.

Capítulo 1.- La enseñanza superior en México

Ya que el presente trabajo es en relación a estudiantes que cursan el nivel superior en México, empezaremos hablando un poco sobre lo que es este nivel educativo en nuestro país. Este capítulo inicia con la introducción y los antecedentes de este nivel escolar al país, hasta llegar a dar una reseña de lo que constituye actualmente y la función de la misma.

1.1.- Antecedentes

Los orígenes de la educación superior mexicana se remontan a los tiempos de la Colonia (1519-1810). La primera universidad fue la Real y Pontificia Universidad de México (1547), creada con los mismos privilegios y libertades que la Universidad de Salamanca. Hacia fines del siglo XVIII, la educación superior fue un eco de la Ilustración europea. Se habían establecido instituciones tales como el Colegio de San Ignacio de Loyola (1767), la Real Escuela de Cirugía (1778), la Academia de Bellas Artes de San Carlos (1781), el Jardín Botánico (1787) y el Real Colegio de Minería (1792).

Después de la Independencia, la Universidad de México pasó por muchas vicisitudes, después de ser clausurada y cerrada definitivamente por Maximiliano en 1865, durante la Reforma y el Porfiriato, 1867-1910, se promulgaron leyes que reestructuraron la educación superior y dieron lugar al establecimiento de las carreras de medicina, veterinaria, ingeniería, topografía, jurisprudencia y arquitectura; se sostuvieron las escuelas de comercio, administración y bellas artes; se creó la Academia de Ciencias y Literatura como máxima institución de educación superior; se suprimió la enseñanza religiosa y el control de las iglesias en este nivel educativo; se impuso la filosofía positivista en la enseñanza de las profesiones.

En la primera década del siglo XX, Justo Sierra reforma de manera integral la educación mexicana. En 1901 se crea el Consejo Nacional de Educación Superior a

fin de coordinar el desarrollo de este nivel educativo. En el periodo de la Revolución, 1910-1917, las autoridades gubernamentales no pudieron realizar planes de desarrollo de la educación superior. Sin embargo, se creó la primera Facultad de Humanidades (1914), la Universidad de Puebla y la Universidad Autónoma de Michoacán (1917).

La Universidad Nacional, a partir de 1920, se concibió como centro del saber del país, con la finalidad de dar a conocer la ciencia como camino de libertad y democracia. Durante el periodo 1934-1940, se funda el Instituto Politécnico Nacional como organismo dependiente de la Secretaría de Educación Pública (1937). Entre 1940-1952, se creó la Escuela Normal Superior (1942), se instituyó la Asamblea Nacional de Rectores (1944) y se promulgó la Ley Orgánica de la UNAM (1945) concibiéndose como modelo de la educación superior.

En el sexenio de 1952-1958, se inauguró la Ciudad Universitaria de la UNAM (1952). En el lapso de 1958-1970, se crearon los primeros centros de investigación aplicada y se inició la descentralización científica de la UNAM (1967). En 1968, la educación superior mexicana y en especial la universitaria, vivió una de las experiencias más negativas de su historia con la represión del movimiento estudiantil.

En 1978, la SEP y la ANUIES formularon de manera conjunta el plan de desarrollo del nivel superior; se elevó a rango constitucional la autonomía universitaria y se incluyó la educación normal dentro del sistema de educación superior. En el sexenio de 1982-1988 los esfuerzos del Estado mexicano, en materia de educación superior, se concentraron en el mejoramiento de la calidad educativa y la vinculación de la enseñanza y la investigación con los problemas nacionales; no obstante, muchas de estas acciones no pudieron llevarse a cabo debido a la aguda crisis económica que agobió al país. El periodo de 1988-1994, fue una etapa de recuperación económica donde se delinearon diversas políticas en la educación superior como la revisión y actualización de planes y programas de estudio, aumento del financiamiento hasta lograr niveles alcanzados a principios de los ochenta, condicionamiento al uso eficiente de los recursos, simplificación de las estructuras y procesos administrativos (Pallán, 1995).

1.2.- Estudios de Licenciatura

El sistema educativo mexicano comprende tres niveles: la educación básica (preescolar dos años; primaria seis y secundaria tres), la educación media superior (comprende el bachillerato o estudios equivalentes y los estudios técnicos-profesionales con una duración promedio de tres años) y la educación superior. Este último nivel comprende la educación normal, la tecnológica y la universitaria; además incluye carreras profesionales cortas y estudios de licenciatura, especialidad, maestría y doctorado, así como opciones terminales previas a la conclusión de la licenciatura.

Los estudios de licenciatura son programas educativos que se ofrecen para quienes han terminado estudios de educación media superior y desean ingresar a este nivel. Con frecuencia un mismo programa es ofrecido por instituciones de diferentes subsistemas, sólo que con distinto plan de estudio.

Para efectos de titulación, el alumno debe aprobar el total de los créditos correspondientes al plan de estudios diseñado por cada institución, cumplir el servicio social, requisito establecido por la Ley de Profesiones, el cual puede realizar el estudiante a partir de que complete el 70% de los créditos; elaborar un trabajo final, preparar una tesis y presentar un examen profesional. Sin embargo, en algunas instituciones se han diversificado o eliminado los requisitos de titulación y al servicio social hoy se busca revalorarlo mediante su articulación con los grandes programas de bienestar social impulsados por el gobierno mexicano.

El Estado Mexicano entiende, cuando menos legislativamente, a la educación superior, como la capacitación, técnica o profesional de los ciudadanos, por medio de un estudio intensivo de las ciencias, sus teorías y sus prácticas y de las técnicas para el desempeño de una profesión cuyo ejercicio requiera el otorgamiento estatal del título, o bien para el desempeño de una actividad diferente a la profesional, siempre y cuando ambas actividades, tiendan a la comprensión y solución de los problemas nacionales, al aprovechamiento de los recursos del país, al aseguramiento de la independencia económica y política y a la continuidad y acrecentamiento de la cultura.

Todo lo anterior en un marco dentro del cual es el propio Estado Mexicano quien tiene el deber de impartir el servicio público educativo a través de las instituciones que a diferentes niveles componen el sistema educativo nacional (Pallán, 1995).

Y aunque cada vez es mayor el número de escuelas privadas en el Distrito Federal y en el país en general, la vieja universidad pública tiene a su favor el prestigio de un conjunto de académicos con determinados valores sociales, cierta conciencia de los problemas nacionales y un arraigo a los intereses tradicionales sobre la producción y uso del conocimiento para el beneficio de las clases depauperizadas.

Además de la tradición sociohistórica, cuenta con el poder de una infraestructura física y académica instalada, sobre todo en carreras que requieren de prácticas y el uso de laboratorios especializados como medicina o medicina veterinaria. Esto condiciona el desarrollo de tareas más directamente relacionadas con la investigación, la docencia y la formación de un tipo específico de profesionales, en espacios que las universidades privadas de nuevo cuño no tienen y con características a las que no aspiran (Glazman, 1990).

1.3.- Finalidad de la Educación Superior en México

La educación superior, y en especial la educación superior pública tiene una finalidad que aparentemente es muy clara, sin embargo, actualmente nos enfrentamos a la existencia de grupos universitarios con posiciones antagónicas que suponen fines opuestos a la educación superior, así que pareciera necesario revisar la discusión de los valores relativos a las estructuras universitarias atendiendo al contexto sociohistórico y económico, a las finalidades intelectuales y sociales del profesional universitario egresado de una institución pública y a la ética de la investigación y la docencia (Glazman, 1990).

La relación de la universidad con las demandas sociales tiene múltiples enfoques, una de las principales es la calidad y cantidad de profesionales que el mercado de trabajo

requiere, que es de la que hablaremos en este apartado, sin dejar de mencionar las tres funciones universitarias: docencia, investigación y difusión de la cultura, las cuales adquieren características diferenciadas conforme a cada una de las demandas que se busca satisfacer.

La respuesta de una universidad nacional y pública a las demandas sociales y materiales de las clases populares exige una definición en los distintos ámbitos y áreas de actividad universitaria y es una tarea de responsabilidad conjunta de autoridades, investigadores, docentes y estudiantes. Tenemos que hacer un trabajo conjunto para que los egresados de las escuelas públicas de nivel superior no sólo tengan un conocimiento teórico que no puedan utilizar al momento de incorporarse a la sociedad en un trabajo remunerado, sino que cuenten con todas las herramientas necesarias tanto teóricas, prácticas como psicológicas para el desempeño óptimo al tratar de servir mejor al pueblo de México. La universidad nacional representa hoy uno de los pocos centros de “producción de conocimiento”, la eficacia y aplicación inmediata de los frutos del pensamiento y la práctica es algo que se tiene que lograr si se toma al espacio universitario como centro de producción del conocimiento que sirve de base para el desarrollo de otros saberes y para su aplicación. Teoría y práctica, dos manifestaciones de la producción cognoscitiva, requieren de tiempo, esfuerzo y recursos y tienen en la universidad pública una posibilidad de desarrollo.

Las universidades nacionales y estatales representan lugares posibles de atención a las demandas sociales por la vía del conocimiento y el conocimiento representa el punto de partida de aplicaciones y prácticas indispensables para el desarrollo autónomo del país. En las universidades es tan importante el saber que cubre demandas específicas de aplicación, como el que se utiliza para fundamentar otros conocimientos. Si la universidad se vislumbra como empresa, sólo puede serlo de producción y difusión del conocimiento, la autonomía nacional sólo se puede lograr por medio del saber (Glazman, 1990).

Ahora bien, desde ciertos enfoques, puede asumirse que en la universidad se establecen los fundamentos del futuro profesional de algunos egresados, en la realidad nacional si tomamos en cuenta las finalidades reales de las universidades

públicas que existen actualmente, nos damos cuenta que no es sólo la producción de conocimientos, existen diversas causas que analizaremos a continuación. Glazman (1990) nos menciona que la universidad puede llegar a constituir: un espacio de retención de los estudiantes, expresión burocrática, instancia de producción de títulos o un centro académico de investigación.

La universidad de la retención de estudiantes y éstos como manifestación de una fuerza potencial de trabajo, puede verse como algo negativo si se vislumbra como una “universidad de masas”, entendida ésta como lo maneja Glazman (1990) en el sentido peyorativo de su expresión. Como consecuencia del incremento de la demanda de la educación media superior y superior en la década de los 60, 70 y 80 se extiende la matrícula con la ampliación de los centros existentes y la apertura de nuevas universidades e instituciones de educación técnica superior. Sin embargo, parte de estas universidades parecerían centros que controlan el acceso a niveles superiores de grupos de jóvenes provenientes de condiciones económicas, académicas y sociales específicas. Estas instituciones tienen como finalidad esencial dar una respuesta populista a la demanda; cumple funciones distractoras y como tal, se ocupa poco del nivel académico o solamente se ocupa de él en el discurso político (Glazman, 1990). Desgraciadamente estos jóvenes cuando egresan de este tipo de escuelas, se ven en la necesidad de formar parte del ámbito laboral, sin contar con los conocimientos ni las habilidades necesarias para desempeñar de manera óptima un trabajo en la sociedad, incrementando el número de profesionales desempleados que cada vez es mayor en nuestro país.

En lo que se refiere a las universidades como expresión burocrática, éstas han jugado un papel importante como centros de introducción a la actividad política de muchos funcionarios y como entidades donde se inician relaciones que posteriormente conducirán a formas de integración al aparato político. Algunos especialistas afirman que para el caso específico de las universidades públicas del país, sus medios directivos en ocasiones han descuidado sus funciones académicas, para dedicarse a forjar un futuro en la esfera gubernamental (Glazman, 1990).

Vamos ahora a hablar sobre el papel de las universidades en el reconocimiento de las profesiones. El concepto de profesión se centra en la existencia de una serie de actividades que se desarrollan en campos especializados. En ciertos ámbitos universitarios, y sobre todo en las concepciones de profesión de algunas carreras, ejercen influencia los principios kerscheinteinerianos de circunscribir la formación profesional a la práctica, la experiencia y las exigencias de un oficio. En la óptica de Kerscheinteiner, el hombre ideal es el hombre útil y la formación profesional es un modo exclusivo de cerrar la brecha entre trabajo y educación.

La formación profesional se da a partir de la existencia de conjuntos de conocimientos, técnicas, habilidades y normas promovidos mediante la enseñanza universitaria, de tal modo que la presencia de dicho saber y la capacidad de transmisión del mismo, son condiciones necesarias para la existencia de la carrera.

En este sentido, las universidades se constituyen en instancias de producción de profesionales frente a una sociedad que los demanda y emplea. Desde esta óptica, es comprensible la dinámica de una exigencia paulatinamente creciente de certificados para el ejercicio en ciertos campos. Estas exigencias, en la mayoría de los casos, no se determinan a partir de las necesidades laborales o académicas. Surgen como componente de la lucha gremial o sectorial y como una expresión de la necesidad de reforzar el poder de la formación universitaria.

Un análisis de las universidades nacionales a la luz del planteamiento anterior conduce a la revisión del papel que ejercen en torno a este control y uso de títulos. Pareciera existir una lucha por la recuperación del papel de los títulos universitarios y por el mejoramiento de los niveles educativos, esto es, por reasignarle a la educación superior el lugar de agente de movilización social que tiende a perder fundamentalmente en las universidades públicas (Glazman, 1990). Cabe mencionar que no es esta una labor que corresponda únicamente a las escuelas de estos niveles, la enseñanza óptima y la entrega real de reconocimientos se ha venido perdiendo desde los niveles educativos básicos de primaria y secundaria, y es ahí donde tendríamos que comenzar por mejorar la enseñanza de un país que la ha ido perdiendo paulatinamente.

Por último, en cuanto al papel de las universidades en la investigación, también se asumen como centros de la producción y la difusión del conocimiento en un esquema que atiende con gran cuidado a la docencia y la investigación y consecuentemente, a las necesidades para la producción de conocimiento. Es la universidad de los institutos y centros de investigación y de la formación de investigadores de las escuelas y facultades.

En este enfoque, la investigación puede mantener su sentido específico de actividad generadora de conocimientos sobre problemas diversos. Corresponde a la universidad proporcionar los conocimientos y facilitar las condiciones para el desarrollo de propuestas a los problemas técnicos y las necesidades sociales de nuestro país por vía de la investigación y la docencia. La universidad debe desempeñar un papel político, pero sobre la base de sus características y funciones educativas y culturales. La universidad puede, por ejemplo, expresar sus desavenencias con la política seguida por el Estado, o proponer soluciones alternativas. Puede también participar al lado o junto con otras organizaciones o instituciones con el objeto de exigir al Estado la modificación de determinadas políticas y proponer planes o proyectos alternativos, pero no está a su alcance el papel de protagonista fundamental en los movimientos políticos y sociales.

La formación de investigadores hace de las universidades, fuentes proveedoras de sujetos capaces de enfrentar procedimientos y proponer soluciones a cuestiones básicas en el ámbito nacional y en el extranjero. El cuestionamiento gira entonces en torno a cuáles son las acciones requeridas a los universitarios para que la universidad pública incida efectivamente en el cambio del país (Glazman, 1990).

Capítulo 2.- La Facultad de Psicología

Siguiendo con la idea de las escuelas de nivel superior como semilleros de futuros profesionistas que serán útiles a la sociedad, nos adentramos a la Institución educativa de la que forman parte los participantes: La Facultad de Psicología.

Todos los participantes son estudiantes de la Facultad de Psicología, por lo que es necesario hablar acerca de esta institución tan importante de nuestra universidad, que a pesar de ser una de las hijas más pequeñas de la Facultad de Filosofía, constituye actualmente un organismo independiente muy importante para nuestra casa de estudios. Se comienza el capítulo con la formación y los antecedentes de la Facultad, terminando con la descripción del sistema curricular y los programas de la carrera, enfatizando el área de la Psicología del trabajo por ser a la que pertenecen directamente los alumnos con los que se trabajó.

Se describen brevemente las demás áreas que tiene la carrera con el fin de dibujar el contexto en que se encuentran los alumnos, pues muchos de ellos toman materias de más de un área. Finalmente en cada apartado se hace mención de las relaciones y diferencias de cada área con el área laboral.

2.1.- Antecedentes de la Facultad de Psicología

El Colegio de Psicología se formó originalmente como parte de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, donde se elaboró el primer plan de estudios que se impartía desde el año de 1938.

El 27 de febrero de 1973, tras el esfuerzo de un grupo de psicólogos mexicanos, que lucharon inicialmente por incluir a la Psicología dentro de los estudios de bachillerato y posteriormente por incorporar su enseñanza en los estudios superiores, el Colegio de Psicología se transformó en la actual Facultad de Psicología, logrando además crear sus propias maestrías y doctorados.

2.2.- Sistema curricular de la Facultad de Psicología

La currícula de Psicología ha tenido muchos cambios a lo largo del tiempo, siendo los más importantes los establecidos en 1960, 1967 y 1971. El currículum de 1960 se inició junto con la profesionalización de la carrera y no difería de la orientación clínica y especulativa que tenían los planes anteriores; en 1967 se implantó el plan de estudios de la Universidad Veracruzana, donde por primera vez en México se impartió la enseñanza de la Psicología con una orientación netamente experimental, en el cual se enfatizaron aspectos metodológicos, con el propósito de hacer a la Psicología una ciencia más formal, pero lamentablemente no contó con las condiciones necesarias para aplicarlo exitosamente, por lo que hubo la necesidad de cambiarlo debido a las protestas estudiantiles (Díaz Guerrero, 1976, en Urbina, 1989), y fue en 1971 cuando se estableció el currículum que hasta el momento sigue vigente, el cual consiste en estudiar un tronco básico a cursarse dentro de los primeros seis semestres de la carrera y seis áreas de semi-especialización, que se cubren en los últimos tres semestres.

El plan de estudios vigente fue aprobado el 23 de agosto de 1971 por el H. Consejo Universitario. Está conformado por un Tronco Común obligatorio y seis áreas de especialización optativas. Las 30 asignaturas que constituyen el Tronco Común se cursan en los primeros seis semestres y las que corresponden a las áreas se estudian en los últimos tres semestres.

En el Sistema Escolarizado, el alumno deberá cubrir cinco asignaturas por cada uno de los nueve semestres de duración de la carrera. En el Sistema Universidad Abierta esto no es obligatorio, pero sí recomendable.

El Tronco Común se conforma por asignaturas cuyos contenidos capacitan al estudiante en los conocimientos básicos de la Psicología, por lo que en el caso de las materias seriadas (Matemáticas I y II y Desarrollo Psicológico I y II), es importante cursarlas en el orden indicado. Además, deberá inscribirse a los laboratorios

correspondientes a las asignaturas que así lo requieran (las que tienen indicado un valor de ocho créditos en el mapa curricular).

Durante el primero y hasta el quinto semestres, existe una fuerte carga en lo que se refiere a bases biológicas y métodos cuantitativos, situación que deberá considerar el aspirante a cursar esta carrera. Al terminar el sexto semestre, el estudiante habrá recibido también un panorama general de las áreas, entre las que puede elegir la que más le interese. Hasta aquí habrá cursado 30 materias obligatorias que suman 218 créditos.

A partir del séptimo semestre el estudiante podrá elegir concentrar sus estudios en una sola de las seis áreas existentes que sea de su preferencia (Psicología Clínica, Psicología Educativa, Psicología General Experimental, Psicología del Trabajo, Psicología Social y Psicofisiología); o complementar su formación con materias de diferentes áreas.

En el primer caso, podrá tomar las cinco asignaturas correspondientes a cada semestre, eligiéndolas entre las del área seleccionada. En el segundo caso, podrá combinar áreas eligiendo asignaturas que correspondan a dos o más de éstas, siempre que se mantenga un total de cinco materias por semestre y un mínimo de cinco materias del área elegida, a lo largo de los tres últimos semestres.

Cualquiera de estos dos caminos le permitirá cubrir 15 asignaturas, que sumen 92 créditos, durante el séptimo, octavo y noveno semestres. Existen además asignaturas de información general que son optativas. Éstas no sustituyen a las cinco obligatorias por semestre y si el estudiante quiere llevar alguna de ellas, la cursa como sexta materia.

2.3.- Programas de la Facultad de Psicología

2.3.1.- Programa de Psicología del Trabajo

La psicometría y las teorías de administración moderna sientan los precedentes del desarrollo de la Psicología industrial, al demostrar la mejora de productividad en la organización, al hacer uso de técnicas especializadas aplicadas al recurso humano.

De esta manera, el psicólogo organizacional aparece ante la necesidad que tiene la sociedad de contar con un experto en conducta humana especializado en el ámbito laboral, que busque una mejor adaptación del hombre a la tarea y a sus diversas exigencias.

La coordinación de Psicología del trabajo, una de las seis áreas que integran la división de estudios profesionales, fue creada con el objeto de preparar a los estudiantes en el empleo de técnicas y métodos psicológicos, así como desarrollar habilidades para detectar y solucionar problemas del hombre en su medio ambiente laboral.

El Psicólogo Organizacional puede laborar en cualquier institución u organización en la cual existan relaciones obrero-patronales, industrias, fábricas, instituciones de crédito, escuelas, hospitales, empresas comerciales, oficinas de servicio público, instituciones de investigación, despachos de asesorías, etc., es decir tanto en el ejercicio profesional privado o público desempeñándose como empleado o consultor.

Tiene por objeto principal diagnosticar, intervenir y evaluar para resolver eficientemente las demandas de las empresas e instituciones, así como su impacto en la sociedad, innovando procesos dentro del marco académico, profesional y ético para resolver problemas como:

- Identificar y aplicar métodos y técnicas psicológicas a la solución de problemas laborales;

- Mejorar condiciones y sistemas de trabajo en las organizaciones;
- Diseñar, coordinar, impartir y evaluar cursos de capacitación y desarrollo;
- Ubicar a las personas en el puesto adecuado según habilidades, conocimientos e intereses;
- Resolver problemas de relaciones humanas, motivación e insatisfacción laboral;
- Desarrollar un clima organizacional favorable para el trabajador y la empresa;
- Disminuir problemas de ausentismo y rotación de personal;
- Diseñar y aplicar modelos administrativos; y
- Elaborar planes carrera-vida dentro de la empresa, entre otras.

En virtud de la difusión y expansión que ha tenido la aproximación interdisciplinaria de las ciencias sociales, aplicadas al mejoramiento planificado de las organizaciones, así como la inminente necesidad de contar con suficientes recursos humanos, capaces de alcanzar metas planeadas es de esperarse que la incidencia del psicólogo en las organizaciones tenga mayor demanda en los años por venir.

Las actividades actuales más sobresalientes que realiza el psicólogo organizacional, en las cuales se nos contrata principalmente son:

- Reclutamiento y selección de personal;
- Capacitación y desarrollo;
- Psicología del consumidor;
- Administración de personal;
- Desarrollo organizacional;

- Relaciones laborales;
- Cultura organizacional y procesos humanos.

También existen actividades emergentes que son nuevos nichos de oportunidades que se van abriendo para el psicólogo organizacional:

- Seguridad, higiene y ambiente;
- Impacto psicosocial de las organizaciones;
- Aplicación psicológica de la calidad, productividad y competitividad;
- Administración de competencias laborales en las organizaciones;
- Psicología transcultural organizacional.

Las materias que se cursan en el Programa de Psicología del Trabajo son 22 (ver Anexo I). Todas están enfocadas en los diferentes aspectos que maneja el departamento de Recursos Humanos en las empresas, desde reclutamiento, capacitación, administración de personal, hasta el aspecto de la ergonomía, etc. etc.

Como se puede ver en el anexo I, la descripción y el objetivo de cada materia va encaminado a la administración de recursos humanos, proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc. de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general. Es el proceso de ayudar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades (Internet 8).

Como futuros Psicólogos Industriales, los participantes tienen el propósito dentro de la administración de recursos humanos de mejorar las contribuciones productivas del personal a la organización, de manera que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social. Este es el principio del estudio y la práctica de la carrera de Psicología específicamente en ésta área.

Lo que se está obteniendo en esta investigación es ver que los egresados cuenten realmente con las herramientas necesarias para afrontar un ambiente laboral de este

tipo y su perfil cumpla con las exigencias actuales del mercado de trabajo dentro de la administración de recursos humanos sea cual sea la parte dentro de esta gran área a la que se vaya a dedicar.

2.3.2.- Programa de Psicología Clínica

Al hablar de Psicología Laboral o enfocada a las empresas, no podemos dejar de lado la aportación de la Psicología Clínica, se puede decir que es, si no la principal actualmente, una de las áreas fundamentales dentro de la carrera.

Muchos aspectos del área Clínica están de la mano con el área laboral, por ejemplo el manejo de pruebas psicométricas, que aunque se manejan con diferente enfoque muchas de las veces en un área y otra, los principios de estos instrumentos están en lo clínico. Otro aspecto y que se encuentra de hecho como una materia dentro del área clínica es el manejo de la entrevista, aspecto básico para un Psicólogo independientemente del área a la que se dedique. Por tal motivo a continuación se describe de manera general el origen de la Psicología Clínica y la descripción del programa que se maneja particularmente dentro de la Facultad de Psicología.

La enseñanza de la Psicología en nuestro país ha pasado por diferentes etapas, la primera la podemos ubicar en 1886, con la creación de la cátedra de Psicología en la Escuela Nacional Preparatoria, encargándose de su desempeño filósofos y abogados. Posteriormente, en 1938, se crea la Maestría en Ciencias Psicológicas en la UNAM, cuyo primer programa incluía 15 materias de la disciplina, impartidas en las áreas de Filosofía y Ciencias de la Educación, la docencia la impartían filósofos y médicos. Luego vinieron varias reformas al plan de estudios (1949,1950, 1953, 1955 y 1958) incrementándose las materias obligatorias y el número de semestres en que se impartían, dando por resultado la carrera y figura del psicólogo (siete semestres) en donde prevalece la influencia médica y del psicoanálisis: en esta etapa empieza a tener presencia el psicólogo en la docencia. La Psicología fue identificándose como clínica, la actividad central en el campo profesional era el psicodiagnóstico, quedando la intervención psicológica fuera del campo profesional.

En el caso del área clínica se incorporan psicólogos con un fuerte entrenamiento de corte psicodinámico, con lo que se fortalece la enseñanza con experiencia en el campo profesional y en especial en la intervención psicológica, lo que dio como resultado la gradual incorporación en los programas de contenidos relacionados con la psicoterapia y la consecuente necesidad de actualización bibliográfica y docente en los mismos, que se reflejó gradualmente en los requerimientos de práctica, necesidad de supervisión y búsqueda de convenios institucionales, para poder incidir en la formación de estudiantes.

Las materias, eminentemente teóricas en sus inicios, se fueron enriqueciendo con la experiencia de los académicos en el ámbito institucional y particular, tanto en el campo del psicodiagnóstico y la psicoterapia, lo mismo que como por la demanda de la población en estos servicios, en orientación e intervención psicológica de primer nivel, todo esto en un ámbito informal, dependiendo de las posibilidades y contactos personales del profesorado. Actualmente existen muchas materias que se relacionan no solamente con la parte terapéutica de la Psicología, sino con otros aspectos de la misma como es en el área laboral o educativo.

2.3.3.- Programa de Psicología Educativa

La Psicología de la educación es actualmente una disciplina específica, con identidad propia, cuyo propósito es estudiar los procesos cognoscitivos y socioafectivos del ser humano en los diferentes ámbitos de la educación, aspectos que se pueden retomar también en el área laboral en procesos de capacitación y adiestramiento de personal sobre todo, uno de los principales campos del área de recursos humanos en las empresas.

El estudio de esta disciplina se aborda desde una diversidad de aproximaciones teóricas y modelos teórico-metodológicos, que nos permitan dar cuenta de los procesos y fenómenos que ocurren en las prácticas educativas escolares (educación formal), así como las que tienen lugar en la familia y en otros entornos sociales e institucionales (educación no formal o informal).

La Psicología de la Educación es un campo disciplinar joven, en constante evolución, rico en ámbitos de desarrollo y con amplias alternativas de trabajo interdisciplinario.

2.3.4.- Programa de Psicología General Experimental

El programa de Psicología General Experimental de la Facultad no parece tener relación con el área de Psicología del Trabajo, sin embargo, como se describe en el apartado de ésta última, los recursos humanos están relacionados con muchísimas cosas dentro de las empresas, y aunque no es necesario tomar todas las materias que se imparten en este programa para ser un buen Psicólogo laboral, si es importante tomar en cuenta aspectos tales como la metodología para hacer una buena investigación, en el caso de por ejemplo la DNC dentro de Capacitación, estudios de ergonomía bien dirigidos, planificar, diseñar y evaluar planes y programas de intervención, sensibilización o búsqueda del cambio, etc.

El Área de Psicología General Experimental es una de las opciones terminales de la Licenciatura en Psicología, y está diseñada para los alumnos que han concluido su formación básica, es decir, cuando el alumno accede al séptimo semestre de la carrera.

Las funciones que pretende cumplir el Área de Psicología General Experimental son las siguientes:

- La formación de profesionales en la docencia.
- La formación de profesionales en la investigación.
- Propiciar la reproducción y constante generación del conocimiento experimental.
- Alentar al estudiante a seguir formándose académicamente, más allá de la licenciatura, sirviéndose de los contenidos del área, como un virtual puente entre la licenciatura y el posgrado.
- Proporcionar una formación metodológica firme, que coadyuve a la investigación en otras áreas de aplicación a la carrera.

- Informativa, en cuanto al conocimiento de algún tema particular del área que se toma sólo en su nivel inicial y por única vez.

Habilidades

- La toma de decisiones al realizar investigaciones.
- La investigación teórica y práctica de los procesos básicos.
- La investigación de campo.
- La investigación de laboratorio.
- La planeación, diseño y evaluación de planes y programas de intervención.
- La aplicación de técnicas y herramientas experimentales.
- El conocimiento, análisis y contrastación de teorías.
- El uso y aplicación de modelos matemáticos en psicología.
- La construcción de sistemas de medición de la conducta.
- El uso de la estadística de la informática.

2.3.5.- Programa de Psicología Social y Ecológica

Dentro del campo que estamos estudiando, que es la Psicología Laboral, no podemos dejar de lado los aspectos sociales y ecológicos, en una organización y siendo que se trata de recursos humanos, se encuentran grupos sociales, comportamientos influenciados y afectados por la conducta social y por lo tanto relacionados al análisis y solución de problemas relacionados con estos aspectos sociales.

Otro aspecto importante dentro de las empresas es el ecológico, que no se refiere sólo a si en una empresa hay plantas o no, va relacionado con los aspectos ambientales en las empresas, aspectos desde la distancia que recorre un empleado a su lugar de trabajo hasta relacionados al lugar físico y ambiental del mismo, lo que afecta su estancia y satisfacción en una organización.

La Psicología social representa un campo de estudio, de intervención e investigación dirigido al conocimiento de la conducta social, y por lo tanto a la solución de problemas relacionados con ésta. Toma como base los procesos de influencia social sobre el comportamiento, a través de la interacción entre individuos, entre éstos y los grupos, o bien entre los grupos. Por lo tanto, la conducta que interesa al Psicólogo Social es una conducta grupal o en otros términos la conducta del sujeto colectivo.

Breve historia de la Psicología Social en la UNAM:

La Psicología Social es una disciplina relativamente reciente dentro del campo de las Ciencias Sociales. Inicialmente en el continente americano se desarrolló en Estados Unidos de Norteamérica, actualmente se ha desarrollado en muchos países más, entre ellos México.

En nuestro país existen diferentes universidades donde se forman psicólogos sociales: Universidad Autónoma de Nuevo León, Universidad Autónoma de Querétaro, Universidad Autónoma Metropolitana y en la Facultad de Psicología de la UNAM, entre otras.

En la Facultad de Psicología de la UNAM se puede rastrear el inicio de la Psicología Social, presente ya como materias "Psicología Social y Etnología", en el programa de licenciatura de Psicología, cuando ésta nació como Colegio de Psicología en la Facultad de Filosofía y Letras.

Al final de los años sesenta, el Dr. Héctor Capello fue el fundador de un "Departamento de Psicología social", dentro de dicho colegio.

Podría decirse que un factor que dio fuerte impulso, para el desarrollo posterior de la Psicología social, estuvo fundamentado por el florecimiento de inquietudes sociales a nivel mundial, a partir de los años sesenta: los disturbios estudiantiles en Francia y México en el año 1968, años después el asesinato de Salvador Allende en 1973, la destitución del Presidente Nixon en Estados Unidos, el boom petrolero, entre otros.

2.3.6.- Programa de Psicofisiología

Finalmente dentro de los programas de la carrera se encuentra el de Psicofisiología, que aunque enfocado a la investigación sobre todo, puede llegar a auxiliar a la Psicología del Trabajo en aspectos relacionados a la conducta de los individuos sobre todo en ambientes específicos de trabajo.

Esta es una de las disciplinas comprendidas dentro de las Neurociencias. Se encarga del estudio científico de la biología de la conducta y de los procesos psicológicos. También se le suele llamar Psicobiología, pues representa una familia de intentos por incorporar la perspectiva biológica en el estudio del organismo como un todo integrado.

Este campo de conocimiento se relaciona con otras disciplinas de las Neurociencias tales como:

- Neuroanatomía: estudio de la estructura del sistema nervioso.
- Neuroquímica: estudio de las bases químicas de la actividad neuronal.
- Neuroendocrinología: estudio de las interacciones entre el sistema nervioso y el sistema endócrino.
- Neurofarmacología: estudio de los efectos de las drogas sobre la actividad neuronal.
- Neuropatología: estudio de las alteraciones del sistema nervioso.
- Neurofisiología: estudio de las funciones y actividades del sistema nervioso.

Capítulo 3.-

Características del Desarrollo Psicológico del Adulto

El reporte DISC de Cleaver (Ver capítulo 4) analiza el carácter y evalúa el perfil de la personalidad del individuo. Cleaver analiza cada rasgo de la personalidad y provee información con relación a los puntos fuertes, a las debilidades, factores de motivación, estilos de gestión, requisitos de gerencia, etc. Así también es una herramienta extremadamente útil para combinar personalidades con específicos puestos vacantes.

Por esta relación con los aspectos de personalidad se dedica un capítulo sobre los antecedentes de la personalidad y su estudio. Se comienza este capítulo con el tema de las teorías de la personalidad, muchas de las cuales tiene Cleaver como fundamento, se habla de las primeras teorías de la personalidad para retomar más adelante las perspectivas y desarrollo humano en el apartado 3.2, que son las que retoma Cleaver como son las de Maslow, Marston, Sullivan y Rogers. Sin dejar a un lado los fundamentos de personajes como Freud, Erikson, Bandura, Jung, Piaget y sus diferentes enfoques psicoanalítico, psicosocial, del aprendizaje etc. que son la base de las teorías subsecuentes.

Más adelante en el apartado 3.3 se habla sobre el desarrollo del adolescente y de lo que se le llama edad adulta temprana. Comprendiendo los estudiantes de la carrera de Psicología edades entre los 18 y los 25 años en promedio, es necesario agregar información sobre el desarrollo psicológico del adolescente y de la edad adulta temprana, que son las dos etapas del desarrollo humano que comprenden a los participantes. Se habla sobre el desarrollo psicológico de la adolescencia, para adentrarnos luego al tema de la edad adulta temprana, incluyendo su desarrollo físico e intelectual y finalmente el desarrollo social e intelectual en esta etapa tan importante de la vida de los universitarios, pues es en la que se encuentran al término de la carrera, cuando enfrentan el cambio de dejar la escuela e integrarse a la vida laboral.

3.1.- Teorías de la Personalidad

Las personas tienen muchas cosas en común, características que nos pueden llevar a la formación de un perfil general, pero aún mucho más son las que las diferencian entre sí. No todas reaccionan de la misma manera, no tienen los mismos gustos, ni poseen las mismas intenciones.

El psicólogo se interesa en profundizar en la personalidad, porque busca comprender las diversas características del comportamiento de las personas. Más aún el Psicólogo industrial debe encontrar la forma de evaluar las características de personalidad de los candidatos a ocupar un puesto de trabajo para predecir el comportamiento laboral y desempeño en el mismo, y esto puede ser a través de la técnica Cleaver.

Para algunos autores como Bárbara Engler o Ledford Bischof la palabra Personalidad o Teorías de la Personalidad no son fáciles de definir e incluso se encuentran todavía en pleno flujo semántico (Engler, 1996 y Bischof, 1977). Engler afirma que aunque el término personalidad es usado con frecuencia no es fácil de definir. En el lenguaje común por lo general se refiere a la imagen pública propia. Uso común que refleja el origen de la palabra "personalidad" en la palabra en latín persona, que se refiere a la máscara que usaban los actores en las obras antiguas de teatro griego. En éste a menudo había más papeles en una obra que actores, por tanto un actor cambiaría de "máscaras" para que el auditorio supiera que había asumido un rol diferente. Sin embargo este concepto de rol social no incluye las complicaciones que están implicadas en la larga búsqueda para entender al yo (Engler, 1996).

Bischof (1977), confirmando que no hay un concepto para las palabras personalidad o teorías de la personalidad, menciona que a pesar de lo copioso de las contribuciones, las investigaciones y las formulaciones teóricas siguen dedicadas al problema de definir y estudiar científicamente ambos conceptos. Continúa diciendo que al parecer no hay desacuerdos en cuanto a la importancia que tiene la personalidad para delinear la conducta, la divergencia surge al presentarse el problema de cómo llamarla y qué hacer con ella.

De acuerdo con Allport, la personalidad es la organización dinámica en el interior del individuo, o sistemas psicofísicos que determinan su conducta y su pensamiento característico. Incluye los aspectos biológicos así como los psicosociales. Su organización requiere de la mente y del cuerpo en una inseparable unidad (Talayero, 2004).

La personalidad se puede definir de la siguiente manera: conjunto de características peculiares, únicas y constantes de sentimientos, comportamientos, actitudes que caracterizan a una persona y la diferencia de otras, logrando de ese modo, una estabilidad en el comportamiento ante diversas situaciones (Talayero, 2004). Lo que buscamos en este caso son las características que comparten los estudiantes de Psicología del Trabajo que predigan su comportamiento ante futuras situaciones laborales.

En la formación de la personalidad se consideran dos factores claves que son:

- La herencia: esos factores están determinados desde la concepción de un nuevo ser: la estatura, el color de la piel, el temperamento, los reflejos musculares, etc., son las características determinadas por los padres. El enfoque de la herencia argumenta que la explicación última de la personalidad de un individuo es la estructura molecular de los genes que se hallan en sus cromosomas. Sin embargo, las características de la personalidad no están totalmente dictadas por la herencia; existe otro factor que ayuda a moldearla: el ambiente.
- El ambiente: este factor ejerce una fuerte influencia, la cultura, la familia, los grupos sociales, la escuela, las responsabilidades y las experiencias dan un aporte en la formación de la personalidad. Por ejemplo: el modo como crían a los jóvenes en los Andes (Sudamérica) varía del modo como ocurre con los jóvenes de Oriente.

Características de la personalidad:

- La personalidad es única, propia de un individuo, aún cuando posea rasgos coincidentes con otra persona.
- Se apoya en una estructura biopsicosocial de clara diferenciación.
- Es dinámica, cambiante y adaptable.
- Es una integración de funciones organizadas y no una simple suma de datos personales.
- Hacen de la persona un ser único, original e irrepetible.

El origen de Teoría de la Personalidad se debe fundamentalmente a la profesión y práctica médica, por ejemplo: Freud, Jung, Mc Dougal, etc. que eran médicos y psicoterapéuticos. Los autores de la Teoría de la Personalidad generalmente eran rebeldes de la Psicología de su época (Talayero, 2004).

Bien es cierto que las teorías de la personalidad no se ocupan de temas tan precisos como las matemáticas complejas y los sistemas simbólicos que comprenden la física y la química (los llamados cursos fuertes). También no es menos cierto que todas las personas tienen un acceso directo a sus propios pensamientos y sentimientos, así como una vasta experiencia en las relaciones con los demás.

De hecho, el tópico de las teorías de personalidad es probablemente uno de los más difíciles y complejos de lidiar. Por tanto, en la actualidad se habla de teorías (en plural), más que en la ciencia de la personalidad (Cueli, 1999).

Las teorías de la personalidad asignan un rol crucial al proceso motivacional, consideran que una comprensión adecuada de la conducta humana sólo evolucionará del estudio del hombre como totalidad; la mayoría insiste en que el individuo debe ser estudiado en su medio ambiente. De esta manera, los resultados en cuanto a comportamiento laboral arrojados en esta investigación, no serán iguales a los resultados de los mismos participantes cuando ya se encuentren laborando, ya que

según el ambiente en que se desarrollen, su perspectiva y comportamiento laboral tenderán a cambiar naturalmente.

Este último punto se derivó de la práctica en donde el individuo como totalidad se presentaba para ser curado y se hacía difícil limitarse a una modalidad o a un grupo fijo de experiencias.

La personalidad es una definición formada de conceptos empíricos y particulares que son parte de la teoría de la personalidad que emplea el observador; se refiere al conjunto de términos variables que ocupa una posición central dentro de una teoría particular.

Una Teoría considera lo que puede ser útil o no útil, dependiendo de qué tan eficiente es para generar predicciones o proposiciones de eventos relevantes de la conducta. Se acepta o no de acuerdo a su utilidad, no por su verdad o falsedad. El que sea verificable se refiere a la capacidad de la teoría de generar predicciones que son confirmadas empíricamente (Talayero, 2004).

Una teoría es un modelo de realidad que nos ayuda a comprender, explicar, predecir y controlar la realidad. En el contexto del estudio de la personalidad, estos modelos son usualmente verbales. De vez en cuando, alguien aparece con un modelo gráfico, con ilustraciones simbólicas, o con un modelo matemático, o incluso con un modelo informático. Pero las palabras constituyen el modelo básico.

Los humanistas y existencialistas tienden a centrarse en la parte de la comprensión. Estos teóricos creen que mucho de la comprensión de lo que somos es bastante complejo y está tan afianzado en la historia y la cultura como para predecir y controlar. Aparte de esto, sugieren que el predecir y controlar a las personas no es, hasta cierto punto, ético.

En el otro extremo, los conductistas y freudianos prefieren detenerse en la discusión de la predicción y el control. Si una idea es considerada útil, sí funciona. Para ellos, la comprensión es secundaria (Cueli, 1999).

El estudio tradicional de la personalidad es un intento de encontrar unas cuantas características de la persona que puedan predecir su conducta en cualquier situación o en muchas de ellas. Sin embargo no hay en las personas características estables que produzcan conductas predecibles en ellas en cualquier situación. La conducta de un individuo está en función de la situación en la que se encuentra (Bower, 1983). Aquí por ejemplo, tratamos de predecir únicamente el comportamiento de los estudiantes del área de Psicología Laboral en el ambiente laboral, por lo que utilizamos una técnica que mide este tipo de comportamiento.

Como se mencionó anteriormente, no existe la Teoría de la Personalidad, sino más bien las Teorías de la Personalidad, y a continuación se presentan las más importantes:

3.1.1.- Teoría de los humores.

Se basa en la teoría griega de los cuatro elementos: aire, tierra, fuego y agua. Hipócrates señaló que se forman en el hombre cuatro humores, si uno predomina se forma el temperamento. Los cuatro humores son sangre, bilis amarilla, bilis negra y flema y sus respectivos temperamentos son sanguíneo melancólico, colérico y flemático. Galeno, además de lo anterior, lo relaciona a las enfermedades, por ejemplo el exceso de bilis negra provoca depresión en el ánimo y decaimiento. La medicina occidental y la islámica lo aceptan hasta que el médico Harves descubrió la circulación de la sangre en el siglo XVI. Decía que el joven era sanguíneo, en la edad viril era colérico, en la madurez era melancólico y en la vejez flemático.

3.1.2.- Teoría del tipo.

Ha sido propulsada por William Sheldon. Él planteaba que existía una relación entre la apariencia física y las características psicológicas o temperamentales de las personas. En otras palabras: un tipo de cuerpo determinado tendía a tener un tipo de personalidad prefijada.

Para él, según sea su aspecto así será el papel que una persona deberá desempeñar. Por ejemplo: se supone que las personas gordas no son deportistas pero son alegres, calmadas, y de ánimo estable; se supone que las personas delgadas son deportistas pero son nerviosas.

Sheldon estudió 4000 fotografías de estudiantes, que clasificó según estructuras a tipos físicos:

- Endomorfo: (Voluminoso: es redondo y suave).
- Mesoformo: (Muscular: de hombros anchos y forma atlética).
- Ectomorfo: (Delgado, hombros estrechos y altos).

Luego los relacionó con la estructura psicológica. Sheldon definió tres tipos psicológicos (psicotipos).

- Viscero-tónico: se relaciona con el placer corporal, la comida, la comodidad y es tolerante.
- Soma-tónico: seguridad en sí mismo, poderoso y agresivo, gusta de la acción, dominante y de gran valor.
- Cerebro-tónico: es tenso, inhibido, discreto, gusta de la soledad, elevada conciencia de sí mismo, padece fatiga.

Sheldon procuró establecer correspondencia entre el somatotipo y el psicotipo: el endomorfo posee las características del viscerotónico, el mesoformo las del somático y el ectomorfo las del cerebro-tónico.

3.1.3.- Teoría de los rasgos.

El psicólogo Raymond Cattell, empezó sus investigaciones orientadas a medir los rasgos más importantes de la personalidad.

Su objetivo era predecir lo que hará una persona en una situación determinada. Para ello partió del vocabulario de una lista de 17, 959 palabras para describir a las personas, reduciéndolas posteriormente a 160, hasta reagruparlas en 35. A partir de entonces, se evaluó sobre su conducta relacionada con estos rasgos a un grupo de 200 personas.

Posteriormente Cattell reduce la lista a 16 rasgos principales, porque parecen estables y determinados por factores genéticos y porque, a su vez determinan muchas conductas superficiales. Estos rasgos son fruto de la observación y la descripción directa.

Sólo un análisis factorial puede descubrir los rasgos fuertes que son verdaderamente estables y forman la base de la personalidad. Los rasgos superficiales son expresiones de patrones más fundamentales de la personalidad. Los rasgos fuertes son las dimensiones, mediante las cuales se puede medir la estructura de la personalidad.

Vale la pena acotar que los rasgos fuertes no son los únicos factores que pueden influir en la conducta. El estado de ánimo de una persona, puede afectar también en su conducta.

Por ejemplo: María puede ser muy comunicativa, pero un día prefiere estar sola porque se encuentra cansada o simplemente está molesta.

3.1.4.- Teoría psicoanalítica de la personalidad.

Procura describir cómo se desarrolla la personalidad y explicar cómo interactúan entre sí los procesos de la personalidad para determinar la conducta.

Le dan importancia a los motivos, emociones e impulsos. Consideran que la personalidad evoluciona de acuerdo a cómo se van resolviendo los conflictos internos.

Se apoyan en técnicas como la entrevista, las observaciones, los reportes personales, etc. Destacan, entre otros, Sigmund Freud, Carl Jung y Adler Alfred.

Sigmund Freud Inició sus estudios en pacientes neuróticos. Consideraba que el inconsciente contiene el impulso instintivo (anhelos, deseos, reclamos, etc.), que está oculto en la conciencia debido a los conflictos y dolores que causaría si fuera parte de la vida cotidiana.

El inconsciente nos ofrece un refugio. Las experiencias conscientes sólo son la punta del iceberg psicológico. Por eso, considera que el inconsciente motiva el comportamiento.

Freud señala que la estructura de la personalidad está formada por:

1. El Ello (esfera biológica): es el conjunto de impulsos y deseos que laten dentro de la personalidad. Es la parte primitiva y no organizada. Su objetivo es reducir la tensión generada por los impulsos biológicos y los irracionales, entre otros: el hambre, el sexo, la agresividad, el instinto de eliminación, etc, son movidos por la libido o energía psíquica que potencia todos los pensamientos, sentimientos o conductas. Debe ser canalizada por actividades que reduzcan dicho impulso.

2. El Yo (esfera psicológica): surge del ello bajo la influencia del mundo exterior. Es considerada como la parte de la personalidad que equilibra las relaciones entre el ello y el mundo exterior. Representa la parte racional y voluntaria de la persona y está al

servicio del ello. Busca localizar objetos del mundo real que sean adecuados para las necesidades del ello. Se puede decir que restringe la energía instintiva con el fin de conservar la seguridad del individuo y ayudarlo a integrarse a la sociedad.

Entre las funciones más importantes están la de tomar decisiones, controlar las acciones y buscar soluciones a los problemas.

3. El súper yo (esfera moral): nace del yo y no se desarrolla hasta los cinco años de edad, cuando el niño o la niña comienzan a internalizar las normas sociales, los valores e ideales impuestos en la sociedad, a través de sus padres y otros adultos. Se integran a la personalidad cuando se aprende a distinguir lo bueno y lo malo.

Sus dos componentes son la conciencia y el yo ideal. La primera controla las acciones que se alejan de la moral, y el segundo motiva e impulsa a lo moralmente correcto. Evita que la persona sea totalmente egocéntrica. Busca la conducta altruista y virtuosa.

Mecanismo de defensa: cuando el ello busca dominar la situación y rompe el equipo entre las tres estructuras de la personalidad, surge inevitablemente una ansiedad o conflictos que la persona procura superar y enfrentar por medio de unos mecanismos defensivos que actúan inconscientemente. Al hablar de mecanismo de defensa nos estamos refiriendo a las estrategias inconscientes que las personas emplean para enfrentar o reducir la ansiedad o conflicto por medio del ocultamiento de su origen de ellos mismos y los demás. Freud y sus seguidores estudiaron muy bien estos mecanismos.

Características:

- Son involuntarias y actúan mecánicamente.
- Operan a nivel inconsciente.
- Falsifican o distorsionan las instrucciones de amenaza.
- Procuran prevenir o mitigar la angustia.

Según Freud, todas las personas utilizan, en mayor o menor grado, un mecanismo de defensa, con el fin de protegerse de cualquier peligro. Si esto no se logra canalizar puede resultar lo que él denominó neurosis, es decir, un trastorno mental como consecuencia de una fuerte ansiedad.

3.1.5.- Posturas Neopsicodinámicas.

Carl Jung rechazó la idea de Freud, en el que la meta del desarrollo era controlar los instintos sexuales infantiles. Considera que el hombre es un ser peligroso, por lo que su objetivo es la integración de las percepciones conscientes del mundo exterior con las experiencias místicas inconscientes.

Estructura la personalidad como un sistema interactivo entre el yo, el inconsciente personal, y el inconsciente colectivo.

La persona es una manifestación extrema de la personalidad, la mayor que uno proyecta hacia el exterior.

Alfred Adler tampoco comparte los planteamientos de Freud, sobre todo de la interpretación que hace de la libido y su naturaleza sexual. Plantea que el hombre está motivado no por impulsos sexuales, sino sociales. De modo que las personas se ven obligadas a compensar sus sentimientos de inferioridad y procuran llegar a ser superiores.

El hombre es creador de su propia existencia y desarrollo. Da respuestas creativas a las metas y aspiraciones que se plantea. Tenía una postura más primitiva de la naturaleza humana.

3.1.6.- Posturas humanistas.

G. Allport destaca por encima de todo, el yo y la unidad esencial de la personalidad del individuo. Cree que los rasgos más importantes podían ser los que miran al futuro más que los que miran al pasado. La persona está motivada por el deseo de llegar a ser, es decir, crecer, cambiar y destacarse.

Carl Rogers ve al hombre como un ser racional que tiene el mejor conocimiento de sí y de la realidad. Es más consciente que inconsciente.

Resalta el carácter único del ser individual. Da gran importancia al yo, que es para él el centro del individuo, es la porción consciente de su experiencia. Considera que la motivación más fundamental del ser humano es mantener y actualizar su yo, para ello es clave que la persona se acepte a sí misma. Para Rogers la personalidad no es algo estático, sino en progreso y en constante maduración. Considera que la persona sana es aquella en la que se encuentra una coherencia entre el yo y la experiencia, que se manifiesta abierta a la vida y carece de defensividad. Todo lo contrario a la persona neurótica.

La mayor interrogante que existe es si hay o no estabilidad en la personalidad, a lo largo de las circunstancias o situaciones.

Para unos, nos comportamos en respuesta al ambiente y no como expresión de una estructura fija y estable. Por ejemplo: cuando vemos a alguien amable y amistoso en el trabajo pero es hostil cuando llega a su casa.

Sin embargo, cuando se presenta variación en la conducta de una persona, parece incorrecto decir que no hay nada estable sobre la personalidad. El hecho que las personas varíen su conducta para adaptarse al medio, no indica que poseen inestabilidad en la expresión de su personalidad (Cueli, 1999).

3.2.- Perspectivas

Aspectos Fundamentales del Desarrollo Humano

Con el término desarrollo aludimos a los cambios que con el tiempo se producen en el cuerpo y el pensamiento o en otras conductas, y los cuales se deben a la biología y a la experiencia.

Algunos procesos del desarrollo, entre los que se cuentan el crecimiento durante el periodo prenatal o el inicio de la pubertad, son esencialmente biológicos. Otros dependen sobre todo de la experiencia (Craig, 2001).

En la actualidad, el desarrollo humano se estudia, por lo menos, desde una de estas cuatro perspectivas: psicoanalítica, del aprendizaje, cognoscitiva y humanística. Cada una tiene sus defensores y sus detractores, y cada una ha contribuido de manera importante a la comprensión del desarrollo humano (Papalia, 1997).

Cuatro Perspectivas sobre el Desarrollo Humano

Perspectiva	Teorías principales	Opinión básica
Psicoanalítica	Teoría psicosexual de Freud	Sigmund Freud: el comportamiento es controlado por poderosos impulsos inconscientes.
	Teoría psicosocial de Erikson	Erik Erikson: la personalidad está influenciada por la sociedad y se desarrolla a través de una serie de crisis.
	Teoría de autorrelación interna de Jean Baker Miller:	La personalidad se desarrolla en el contexto de las relaciones emocionales; no separada de ellas.

Aprendizaje	Conductismo o teoría tradicional del aprendizaje (Pavlov, Skinner, Watson)	Conductismo: las personas responden a los estímulos; el ambiente controla el comportamiento.
	Teoría del aprendizaje social	Bandura: los niños aprenden en el contexto social, por observación e imitación de modelos. La persona contribuye de manera activa al aprendizaje.
Cognoscitiva	Teoría de las etapas cognitivas de Piaget.	Existen cambios cualitativos en el modo de pensar de los niños, que se desarrollan en una serie de cuatro etapas entre la infancia y la adolescencia. La persona contribuye de manera activa al desarrollo.
	Teoría del procesamiento de la Información.	Los seres humanos son procesadores de información.
Humanística	Teoría de la autorrealización de Maslow.	Las personas tienen la capacidad de dirigir sus vidas y fomentar su propio desarrollo. (Tabla 1-4 p.24).

3.2.1.- Perspectivas psicoanalíticas

3.2.1.1.- Teoría psicosexual de Freud:

Se refiere a las fuerzas inconscientes que motivan el comportamiento humano. Este punto de vista nació en el siglo XX, cuando un médico vienés, Sigmund Freud,

desarrolló el psicoanálisis, un enfoque terapéutico que rastrea los conflictos inconscientes de las personas, los cuales provienen de la niñez y afectan sus comportamientos y emociones. En esta postura Freud manifiesta que contamos con una energía psicosexual y que su constante presión por manifestarse permite a los individuos permanecer activos; por otro lado, su infraestructura psíquica limita la expresión desmedida de esa energía.

Considerando que esta energía se centra en diferentes partes del cuerpo, se asume que las etapas del desarrollo son: oral, anal, fálica, latencia y genital. Esta última inicia en la pubertad y continúa a lo largo de la vida. Consideraba que las tres primeras eran las más importantes y creía que los niños estaban expuestos a los riesgos de la fijación, una detención en el desarrollo, si recibían poca o demasiada gratificación en alguna de estas etapas. Esta evidencia de fijación en la niñez se refleja en la personalidad adulta.

Como ya mencionamos, Freud creía que los primeros años de vida son decisivos en la formación de la personalidad, los niños desarrollan conflictos entre sus impulsos biológicos innatos relacionados con la sexualidad y las restricciones de la sociedad. Estos conflictos se presentan en una secuencia de etapas invariables del desarrollo psicosexual, en las cuales el placer se desplazaba de una zona del cuerpo a otra: de la boca al ano y de allí a los genitales. En cada etapa, el comportamiento que funciona como base de gratificación cambia: de la alimentación a la eliminación, y, de modo eventual, a la actividad sexual.

Freud creía que los recién nacidos estaban gobernados por el id (ello), que busca satisfacer el principio del placer. Los infantes no se ven separados del mundo exterior, están interesados en lo que ellos desean, pero cuando no reciben la gratificación a tiempo, empiezan a sentirse diferentes de su entorno. En esos momentos, a veces durante su primer año de vida, comienzan a desarrollar el ego. El ego, que representa la razón o el sentido común, funciona bajo el principio de la realidad. El objetivo del ego es encontrar maneras reales de gratificar el ello. El superego, que se desarrolla alrededor de los cinco o seis años, incluye la conciencia. A medida que el hijo se

identifica con el padre de su mismo sexo, el superego incorpora en su propio sistema de valores los “debes” y “no debes” aprobados por la sociedad.

Freud también describió algunos mecanismos de defensa, maneras inconscientes de distorsionar la realidad para proteger el ego contra la ansiedad. Los mecanismos de defensa son empleados por todas las personas y sólo son patológicos cuando interfieren el desarrollo de la salud emocional.

La perspectiva psicoanalítica indaga más allá de la manifestación de los sentimientos para explorar las fuerzas inconscientes que motivan el comportamiento de las personas. Formulada en principio por Sigmund Freud, se ha visto enriquecida y modificada por otros teóricos de los cuales el más importante es Erik H. Erikson. Aunque los psicólogos contemporáneos no están de acuerdo con muchos de los conceptos freudianos, en parte porque no se han podido probar científicamente, su teoría se presenta en razón de la importancia histórica y porque Freud influyó e inspiró a los desarrollistas que lo siguieron (Papalia, 1997 y Fernández 2001).

3.2.1.2.- Teoría Psicosocial de Erikson:

Erikson estaba convencido de que la teoría freudiana subestimaba la influencia de la sociedad en el desarrollo de la personalidad. También pensaba que Freud tenía una percepción muy negativa de la sociedad, pues la veía como fuente de inconformidad e impedimento de los impulsos biológicos. Por su parte, Erikson veía a la sociedad como una fuerza positiva que ayudaba a moldear el desarrollo del ego o el yo.

La teoría del desarrollo psicosocial, formulada por Erikson, hace un seguimiento del desarrollo de la personalidad en el transcurso de la vida y destaca la influencia de la sociedad y la cultura sobre el ego en cada uno de los ocho periodos de edad en que divide la vida humana. Cada etapa presenta una “crisis” en la personalidad que implica un conflicto diferente y cada vez mayor. Cada crisis es un momento crucial para resolver aspectos importantes. Éstas se manifiestan en momentos determinados, según el nivel de madurez de la persona. Si el individuo se adapta a las exigencias de cada crisis, el ego continuará su desarrollo hasta que se presente la próxima. Si la

crisis no se resuelve de modo satisfactorio, su presencia continua interferirá el desarrollo sano del ego.

Las etapas Psicosociales según la teoría de Erikson son las siguientes:

1.- Confianza básica contra desconfianza (del nacimiento hasta los 12 ó 18 meses). El bebé desarrolla el sentido de si puede confiarse en el mundo. Virtud: la esperanza.

2.- Autonomía contra vergüenza y duda (de los 12 ó 18 meses a los tres años). El niño desarrolla un equilibrio frente a la vergüenza y la vida. Virtud: la voluntad.

3.- Iniciativa contra culpabilidad (de los tres a los seis años). El niño desarrolla la iniciativa cuando ensaya nuevas cosas y no se deja abrumar por el fracaso. Virtud: el propósito.

4.- Industriosidad contra inferioridad (de los seis años a la pubertad). El niño debe aprender destrezas de la cultura a la cual pertenece o enfrentarse a sentimientos de inferioridad. Virtud: la destreza.

5.- Identidad contra confusión de identidad (de la pubertad a la edad adulta temprana). El adolescente debe determinar su propio sentido de sí mismo. Virtud: la fidelidad.

6.- Intimidad contra aislamiento (edad adulta temprana). La persona busca comprometerse con otros; si no tiene éxito, puede sufrir sentimientos de aislamiento y de introspección. Virtud: el amor.

7.- Creatividad contra ensimismamiento (edad adulta intermedia). Los adultos maduros se hallan preocupados por establecer y guiar a la nueva generación; de otra forma se sienten empobrecidos personalmente. Virtud: preocupación por otros.

8.- Integridad contra desesperación (vejez). Las personas mayores alcanzan el sentido de aceptación de la propia vida, lo cual permite la aceptación de la muerte y, si no es así, caen en la desesperación. Virtud: la sabiduría.

La solución satisfactoria de cada una de las ocho crisis requiere que un rasgo positivo se equilibre con su correspondiente rasgo negativo. Por ejemplo, la crisis de la infancia es la confianza contra la desconfianza. Las personas necesitan confiar en el mundo, y confían en él, pero también deben aprender a desconfiar para protegerse de los peligros. La superación exitosa de cada crisis exige el desarrollo de una "virtud" particular o fortaleza; en el primer caso, la esperanza.

3.2.1.3.- Teoría de Autorrelación Interna de Jean Baker Miller:

Miller (nacida en 1927), en principio reaccionó contra la orientación machista que prevalecía en las teorías del desarrollo de la personalidad, ya que no explicaban el desarrollo de la mujer. Además, ella y otros investigadores del Stone Center, fundado por ella misma, empezaron a creer que dichas teorías tampoco describían lo que ocurre en el hombre.

Según la teoría relacional, la personalidad se desarrolla, desde la misma infancia, a la par con los vínculos emocionales, no separada de ellos. Los inicios del concepto del yo no son los de una persona solitaria y estática que es ayudada por otra, sino los de una persona que interactúa con otros (Papalia, 1997).

3.2.2.- Perspectiva del Aprendizaje

A diferencia de los psicoanalíticos, los teóricos de la perspectiva del aprendizaje se interesan más en el comportamiento observable que en las fuerzas inconscientes. Tratan de estudiar el comportamiento desde una perspectiva objetiva y científica. El conductismo y la teoría del aprendizaje social son dos importantes corrientes de la perspectiva del aprendizaje (Papalia, 1997).

3.2.2.1.- Conductismo o Teoría Tradicional del Aprendizaje.

El conductismo se centra en comportamientos que pueden observarse, medirse y registrarse. Los conductistas buscan factores inmediatos y observables que determinan si una conducta específica continuará. Creen que el aprendizaje cambia la conducta e impulsa el desarrollo. Sostienen que los seres humanos aprenden acerca del mundo de la misma manera como lo hacen los animales: reaccionan frente a determinados aspectos ambientales que encuentran placenteros, dolorosos o amenazantes. Los conductistas se han interesado en dos clases de aprendizaje: el condicionamiento clásico y el operante.

El condicionamiento clásico es un tipo de aprendizaje en que un animal o persona aprende a responder a un estímulo que en principio no conocía; después éste se asocia, de modo repetido, con un estímulo que origina la respuesta (Papalia, 1997). Por ejemplo cuando siempre que nos duele la cabeza tomamos un analgésico con jugo de naranja, nuestro organismo es capaz de asociar el jugo de naranja con el analgésico y llega el momento en que con tomar el jugo de naranja se nos va a quitar el dolor de cabeza como si tomáramos el analgésico.

El condicionamiento operante se denomina así porque la persona o el animal involucrado está “operando” en el ambiente. Esto pasa cuando por ejemplo, un bebé llora cuando tiene hambre, sueño o está sucio y necesita la atención de sus padres, al responder los padres inmediatamente al llanto, el bebé aprende que cada que llora se le cambiará, se le dormirá o se le dará de comer.

Aunque sus antecedentes se ubican en las aportaciones de Thorndike y Pavlov, los personajes que más renombre han tenido en nuestros tiempos son J.B. Watson y B.F. Skinner. Este último, quien formuló los principios básicos del condicionamiento operante, con otros seguidores postuló que el comportamiento del hombre, como animal, está supeditado a las consecuencias que recibe del medio ambiente sean estas reforzantes o castigantes; tendiendo a repetir una respuesta que ha sido reforzada y a eliminar una que ha sido castigada (Papalia, 1997, Fernández 2001).

3.2.2.2.- Teoría del Aprendizaje Social

Otro personaje ubicado en esta perspectiva es A. Bandura (Citado en Fernández, 2001), él afirmaba que el aprendizaje es social, los niños aprenden en el contexto social, por observación e imitación de modelos. Según Bandura, aprendemos con base a lo que observamos le sucede a otras personas por su comportamiento. La persona contribuye de manera activa al aprendizaje (Fernández 2001).

Albert Bandura, nacido en 1925, desarrolló muchos de los principios modernos de la teoría del aprendizaje social, también conocida como teoría social cognoscitiva que, en la actualidad, tiene más importancia que el conductismo. Según esta teoría, la identificación de los niños con los padres es el elemento que más influye en la manera como adquieren el lenguaje, enfrentan la agresión, desarrollan un sentido moral y aprenden los comportamientos que la sociedad considera apropiados para cada género.

Los procesos cognoscitivos se ponen en funcionamiento a medida que las personas observan los modelos, aprenden “segmentos” de comportamientos y luego los ponen juntos en nuevos y complejos patrones (Papalia, 1997). Es así como un niño no se va a comportar de manera idéntica a uno de los padres, sino que toma patrones de conducta de cada uno y los conjunta en su propio comportamiento.

3.2.3.- Perspectiva Cognoscitiva

La tercera perspectiva teórica importante ve a las personas como seres que viven y crecen con sus propios impulsos internos y patrones de desarrollo. La perspectiva cognoscitiva se relaciona con los procesos de desarrollo del pensamiento. Tiene dos grandes características: ve a las personas como seres activos, no reactivos. Hace mayor énfasis en el cambio cualitativo (cambios en la manera de pensar en las diversas edades) que en los cambios cuantitativos. Se interesan en averiguar cómo los cambios en el comportamiento reflejan cambios en el pensamiento. Afirman que el hombre es un hacedor que construye su propio mundo durante toda la vida (Papalia, 1997).

3.2.3.1.- Teoría de las Etapas Cognoscitivas: Jean Piaget

El defensor más destacado del enfoque cognoscitivo fue el biólogo suizo Jean Piaget (Citado en Fernández, 2001) quién afirmó que el pensamiento de los individuos se va formando como consecuencia de la misma formación de estructuras cognitivas que, al reunirse, forman a su vez esquemas más complejos. Estos mismos esquemas se relacionan con otros constructos y/o con otros esquemas y la complejidad del proceso intelectual se convierte así en un estado dinámico de un intercambio constante de información entre el sujeto y el medio; es decir, se combina la maduración y la experiencia del sujeto. En consecuencia, cada etapa es una transición de un tipo de pensamiento o comportamiento a otro. Una etapa se cimienta en la anterior y sienta las bases para la que viene. Cada una de estas presenta numerosas facetas.

Existen cambios cualitativos en el modo de pensar de los niños que se desarrollan en una serie de cuatro etapas entre la infancia y la adolescencia, el humano pasa por las siguientes etapas:

- Sensorio motriz (del nacimiento a los dos años). El infante deja de ser alguien que responde principalmente a través de reflejos y se convierte en alguien que organiza actividades en relación con el ambiente. Aprende mediante las actividades sensoriales y motrices.
- Pre operatoria (de los dos a los siete años). El niño desarrolla un sistema representativo y emplea símbolos, como las palabras, para representar a las personas, los lugares y los hechos.
- Operatoria concreta (de los siete a los 12 años). El niño puede resolver problemas lógicamente si se enfocan en el aquí y el ahora.
- Operatoria formal (La etapa operatoria formal corresponde al adolescente y al adulto). La persona puede pensar en términos abstractos, enfrentar situaciones hipotéticas y cavilar en posibilidades.

Las personas atraviesan las mismas etapas en el mismo orden, aunque el ciclo real varía de una persona a otra, lo cual hace que las fronteras de edad no sean precisas (Papalia, 1997, Fernández 2001).

Piaget creía que lo sustancial del comportamiento inteligente es una capacidad innata para adaptarse al ambiente. Los niños construyen sus capacidades sensoriales, motoras y reflejas para aprender del mundo y adaptarse a él. A medida que aprenden de sus experiencias, desarrollan estructuras cognoscitivas más complejas (Papalia, 1997).

Como parte de este proceso cognitivo también se incluye el desarrollo de la moral, en la que los valores de "bueno y malo" se van modificando de acuerdo a las experiencias que el individuo tiene con la comunidad y a las expectativas que esta tiene sobre sus integrantes. Una aportación muy importante de uno de los seguidores de este contexto es la de Ausubel quien propuso que en el proceso de desarrollo de los individuos se manifiesta constantemente el aprendizaje significativo. La persona contribuye de manera activa al desarrollo (Fernández 2001).

3.2.3.2.- Enfoque del Procesamiento de la Información

Otra teoría dentro de esta perspectiva es la Teoría del Procesamiento de la Información, esta dice que los seres humanos son procesadores de información.

Este enfoque se basa en el análisis de los procesos mentales implícitos en el comportamiento inteligente. Para examinar cómo las personas manejan la información sensorial que reciben, los científicos emplean este enfoque que estudia procesos como percepción, atención, memoria y solución de problemas. Ven a las personas como manipuladoras activas de símbolos y se fijan en los procesos que utilizan para manejarlos y transformar la información.

El enfoque del procesamiento de la información, al igual que el de Piaget, está de acuerdo en que las personas son activas. En lo que difiere éste del anterior, es en que no propone etapas de desarrollo y deja a un lado aspectos importantes como la creatividad, la motivación y las relaciones sociales. No obstante, las técnicas de este procesamiento suministran una manera de evaluar la inteligencia y reunir datos acerca del desarrollo de la memoria. Ésta es un área de investigación muy prometedora (Papalia, 1997).

3.2.4.- Perspectiva Humanística

En la segunda mitad del siglo XX un grupo de psicólogos fundó la Asociación de Psicología Humanista como reacción contra las posturas mecanicistas de la teoría conductista y de la psicoanalítica. Protestaban contra lo que consideraban creencias esencialmente negativas implícitas en estas teorías. Los humanistas, como los organicistas, consideran que las personas tienen en sí mismas la habilidad para manejar sus vidas y propiciar su propio desarrollo. Además, estos teóricos destacan las capacidades individuales para lograrlo en forma saludable y positiva, mediante las cualidades específicamente humanas de selección, creatividad, evaluación y autorrealización. Esta perspectiva se fundamenta en la creencia de que la naturaleza humana básica es neutra o buena, y que ninguna característica mala es el resultado de un daño infligido al yo en desarrollo, cualquier característica negativa es resultado de la interacción con la influencia negativa del contexto del individuo (Papalia, 1997, Fernández 2001).

El humanismo no es propiamente desarrollista, no hace diferenciación clara de etapas o estadios en el transcurso de la vida, sólo hace una distinción entre los períodos anterior y posterior a la adolescencia. Uno de los personajes inscritos en este enfoque es Carl Rogers por sus ideas con relación a los valores y al proceso de adaptación social del individuo.

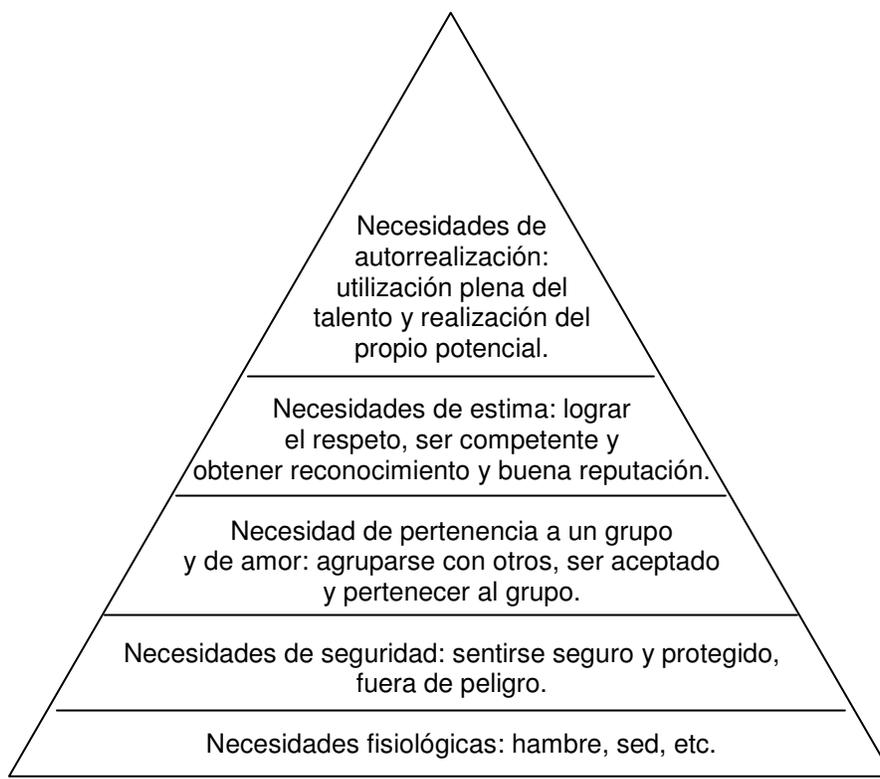
Dos personajes más del humanismo son Abraham Maslow y Charlotte Buhler (Citados en Fernández, 2001), quienes postularon que existen estadios secuenciales en el

desarrollo del individuo. En este sentido, la teoría describe el crecimiento psicológico de la persona.

3.2.4.1.- Teoría de la Autorrealización de Maslow

Abraham Maslow (1908-1970), identificó una jerarquía de necesidades que motivan el comportamiento humano, de tal forma que cuando una persona ha satisfecho las necesidades más elementales, se esfuerza por satisfacer las del siguiente nivel, y así sucesivamente, hasta que se logra satisfacer el orden más elevado de requerimientos. La persona que satisface las necesidades más elevadas es para Maslow, la ideal, la “persona auto realizada” (Fernández 2001). La primera necesidad es la fisiológica. Las personas que padecen hambre asumirán cualquier riesgo para obtener alimento; sólo cuando esto haya sucedido se preocuparán por el próximo nivel de necesidades: el de seguridad y protección. A su vez, estas necesidades deben satisfacerse (al menos en parte) antes de que las personas busquen amor y aceptación, estima y, por último, autorrealización; es decir, la completa realización de su potencial.

El ideal de Maslow es la persona autorrealizada, que muestre altos niveles de las siguientes características: percepción de la realidad; aceptación del yo, de los otros y de la naturaleza; espontaneidad; capacidad de resolver problemas, autodirección; identificación con otros seres humanos; aislamiento y deseo de privacidad; serenidad de apreciación y riqueza de reacción emocional; frecuencia de experiencias máximas; satisfacción y cambio en la relación con las demás personas; estructura democrática de carácter, creatividad y sentido de valores. Se afirma que de cada cien individuos, uno logra este alto ideal. Sin embargo, nadie se autorrealiza por completo; las personas saludables siempre se desplazan hacia niveles en que encuentran mayor satisfacción (Papalia, 1997).



También llamadas necesidades de autoactualización se activan solamente después de que se hayan satisfecho todas las demás necesidades de orden inferior. Estas necesidades de autorrealización se refieren al deseo de ser todo lo que uno es capaz de ser, desarrollar el potencial personal totalmente.

Al trabajar a su máximo potencial creativo, los empleados autorrealizados pueden ser una ventaja de extremado valor para sus organizaciones. Los empleados autorrealizados trabajan al máximo de sus posibilidades y representan el uso más creativo de los recursos humanos de una organización.

No se conoce cuándo ni por qué la gratificación de una necesidad estimula o activa la de la categoría inmediatamente siguiente. Pero parece que sus ideas son útiles; claramente los individuos tienen distintas necesidades, las necesidades se relacionan con las conductas laborales y las organizaciones pueden clasificarse en función de las necesidades que satisfacen (Furnham, 1995).

Los estudiantes de la Facultad de Psicología al enfrentarse a la vida laboral, deben buscar una empresa que satisfaga sus necesidades de autorrealización, no solamente las necesidades básicas.

3.3.- Desarrollo Psicológico de la Adolescencia

3.3.1.- Influencia de la Familia

La perspectiva del ciclo vital familiar contempla síntomas y disfunciones en relación con el funcionamiento normal a lo largo del tiempo. Contiene problemas dentro del curso que la familia ha recorrido en el pasado, las tareas que en el presente intenta dominar, y el futuro hacia el cual se mueve. Tal vez los patrones dramáticamente cambiantes del ciclo vital familiar, en nuestros días, son lo que más deberían llamar nuestra atención, en cualquier caso es cada vez más difícil determinar qué ciclos vitales familiares son "normales" (Fernández, 2001-2).

La familia es más que la suma de sus partes y que el ciclo vital familiar, es el contexto más importante para el desarrollo de los miembros de la familia. La familia es la unidad básica de desarrollo emocional, cuyas fases y curso pueden ser identificadas y predichas. Se considera que esta perspectiva es crucial para el entendimiento de los problemas emocionales que las personas desarrollan conforme avanzan juntos en este proceso básico.

El ciclo vital de la familia es un proceso complejo que envuelve, cuando menos tres, y ahora a menudo hasta cuatro generaciones, moviéndose juntas a lo largo del tiempo. El tremendo impacto de una generación sobre las siguientes es difícil de estimar, pero las tres o cuatro generaciones deben acomodar las transiciones de su ciclo vital simultáneamente; Mientras una generación se está moviendo hacia la vejez, la siguiente está conteniendo con el "nido vacío" la tercera con adultos jóvenes y formación de parejas y la cuarta con el proceso de ser los miembros más nuevos del sistema. Naturalmente, hay un entre mezclamiento de generaciones y los eventos de un nivel tienen efectos profundos en las relaciones de cada otro nivel.

El impacto de los eventos, en la generación de los abuelos, rutinariamente es ignorado y actualmente existe una clara indicación que las enfermedades o la muerte en la generación de los abuelos puede tener profundos efectos en las relaciones de los padres con sus hijos, muchos años después. Experiencias dolorosas tales como la enfermedad y la muerte son particularmente difíciles para la integración familiar; ellas tienen un largo tiempo de impacto en las relaciones, en la siguiente generación. En este sentido nos encontramos con graves problemas generacionales; por ello nuestros jóvenes no sólo cargan con su propio proceso de desarrollo a la búsqueda de su autonomía, sino además la adaptación a la universidad se torna más difícil, debido a que traen consigo problemas emocionales a la escuela, lo que dificulta la tarea docente. Por ejemplo un impacto generacional para los jóvenes es cuando deben elegir la carrera de ingeniería "X", porque el abuelo, el padre, los tíos son ingenieros y él debe ser ingeniero aún y cuando su vocación sea cualquier otra, el adolescente se encuentra en una disyuntiva -mi familia quiere que yo sea ingeniero y yo quiero ser historiador-.

Los cambios en el ciclo vital de la familia se incrementan hasta la adolescencia, lo cual genera una nueva etapa debido a que marca una diversa definición de los hijos dentro de la familia y de los roles de los padres en relación con sus hijos. Las familias con adolescentes deben establecer límites cualitativamente, estos deben ahora ser permeables. Los adolescentes pueden, y de hecho abren a la familia hacia un nuevo despliegado de valores conforme incorporan nuevos amigos e ideas a la dinámica familiar.

Algunas familias intentan controlar cada aspecto de la vida del adolescente, en un momento en que, desde el punto de vista del desarrollo es imposible llevarlo a cabo con éxito. El adolescente en esta etapa comienza a buscar su autonomía y se resistirá al dominio de las figuras de autoridad, por lo que esto puede causar en los padres una creciente frustración e impotencia al encontrarse que ya no tienen la obediencia (en algunos casos) de sus hijos. El adagio de Alcohólicos Anónimos es particularmente apropiado para los padres en esta etapa: "Ojalá pueda yo tener la capacidad para aceptar las cosas que no puedo cambiar; la fuerza para cambiar las cosas que puedo, y la sabiduría para diferenciar entre una y otra".

Los límites en esta etapa deben ser flexibles y cuando han alcanzado cierto grado de independencia estarán listos para ir tomando ciertas responsabilidades; esto entonces genera tensión especial en todos los miembros de la familia con respecto a su nuevo estatus. Esta también es una etapa en la que los adolescentes comienzan a establecer sus propias relaciones independientes con la familia y requiere ajustes especiales entre los padres y abuelos, así como en sus relaciones interpersonales fuera de la familia que les permitirá paulatinamente adoptar nuevos patrones.

Los padres de adolescentes generalmente encuentran difícil el intentar que sus hijos hagan lo que los padres quieren en momentos en que esto ya no es posible exitosamente, o permiten que sus hijos hagan lo que les venga en gana y no logran ejercer la autoridad necesaria. Los hijos pueden volverse excesivamente independientes y similares a adultos o permanecer inmaduros y no logran desarrollar suficiente funcionamiento independiente para desarrollarse. Lo recomendable tanto para los padres como para los maestros es permitir la creciente independencia de la nueva generación, mientras que mantengan límites y estructura apropiados para alentar el desarrollo. No se puede ni se debe controlar completamente el funcionamiento exterior, mientras más control ejercen los padres se empeora la relación con los adolescentes, entonces la rebeldía se extrapola a otros ámbitos.

En algunos estudios de sociología familiar, consideran generalmente a la familia como un sistema abierto a las influencias exteriores y a las relaciones con otros agentes sociales (la escuela, el grupo de iguales, la universidad, etc.) que ejercen influencia simultáneamente con la familia (Fernández, 2001-2).

La familia como un subsistema social, cumple determinadas funciones para con la sociedad. Así mismo es un compuesto de individuos que actúan en función de una red de estatutos y de roles cuya significación es el mantenimiento del sistema familiar, a través del sistema social.

A pesar de ser una unidad, la familia es frecuentemente dejada de lado en los planes escolares, sin embargo, si los padres no animan a sus hijos a seguir una educación superior y no quieren ayudarles a que ingresen a la universidad, resulta ser más difícil

la adaptación a los estudios. Por lo general el apoyo económico de los padres influye en las aspiraciones, así como en los logros.

3.3.2.- Orientación Vocacional

La adolescencia, al menos en las sociedades occidentales, es el segundo período más agitado en la vida de una persona, precedido únicamente por la primera infancia en cuanto al número de acontecimientos críticos que tienen lugar en ella. Posiblemente el acontecimiento más importante que se produce en la adolescencia sea la elección de un papel mediante el cual la persona entra en la sociedad como un individuo independiente, aportando y recibiendo cosas del grupo social. La elección de un papel define en gran medida el status que ocupa en la sociedad. Dado que esta elección es fundamentalmente un proceso de autodefinición, puede describirse la adolescencia como un período de autodescubrimiento y autocreación (Bower, 1983).

Existen tres etapas clásicas en la planeación de una carrera:

- 1.- el periodo de fantasía,
- 2.- el periodo de tentativa y
- 3.- el periodo de realidad.

Durante el periodo de fantasía, en los primeros años de escuela, las elecciones de carrera de los niños son activas y excitantes antes que realistas, y sus decisiones son emocionales antes que prácticas. El periodo de tentativa, que viene después de la pubertad, se anuncia como un esfuerzo más realista de los jóvenes para equilibrar intereses con habilidades y valores. Al final de la secundaria los estudiantes entran al periodo de la realidad y pueden planear la educación apropiada para satisfacer los requerimientos de la carrera.

Sin embargo, muchos jóvenes aún no se encuentran en el periodo de la realidad al final de la adolescencia.

Cuando los padres tienen ambiciones para sus hijos, aspiran a ocupaciones más elevadas que la de sus padres. El estímulo por parte de los padres es mejor predictor de altas ambiciones que la clase social.

Otro aspecto importante a tratar es la adolescencia, ya que la edad de los alumnos al ingresar a los estudios superiores oscila entre los 18 y los 19 años. Es necesario mencionarla debido a que es en esta etapa en donde se establece la identidad del individuo y ésta se relaciona con las expectativas profesionales

3.3.3.- Adolescencia y Juventud

La adolescencia y la juventud son factores importantes y trascendentes de todo ser humano. Si bien algunos autores manejan el término de la adolescencia entre los 19 y 20 años, Papalia menciona que es difícil delimitarla, ya que en algunas sociedades termina en la pubertad. En general, se considera que la adolescencia comienza precisamente con la pubertad, el proceso que conduce a la madurez sexual, cuando una persona puede engendrar. Sin embargo la adolescencia también es un proceso social y emocional. Se ha dicho que “la adolescencia comienza en biología y termina en cultura” (Papalia, 1997).

La palabra “adolescencia” proviene del verbo latino *adoleceré*, que significa “crecer” o “crecer hacia la madurez”. La adolescencia es un período de transición en el cual el individuo pasa física y psicológicamente desde la condición de niño a la de adulto.

La teoría sobre el desarrollo de la personalidad se basa en la universidad y se menciona que al adulto, contrariamente a lo que mucha gente cree, le impacta su ingreso a la universidad y se relaciona con el establecimiento de la identidad. La búsqueda de identidad está estrechamente relacionada con la elección de carrera, la cual tiene que ver y está influida por el nivel socio-económico, el sexo, estudios de primaria y secundaria, así como las actitudes de los padres, la escolaridad y la personalidad.

Es importante mencionar también sobre el desarrollo cognitivo en la adolescencia, según Coleman, J.C. (1985), las variaciones en el funcionamiento intelectual tienen consecuencias con respecto a una amplia gama de comportamientos y actitudes. Tales cambios posibilitan el avance hacia la independencia tanto del pensamiento como de la acción, permiten al joven desarrollar una perspectiva temporal que incluya el futuro, facilitan el progreso hacia la madurez en las relaciones interpersonales y por último, fundamentan la capacidad individual para participar en la sociedad.

En este sentido Inhelder y Piaget (1971), hacen algunas especulaciones sobre la relación entre el desarrollo intelectual y el social. Sugieren que cuando la presión social opera sobre el individuo, estimulándole hacia la madurez y la independencia, se desarrollan las capacidades intelectuales, permitiendo al joven o a la joven enfrentarse con nuevas exigencias propias de la vida adulta. Se puede deducir que la maduración social y la intelectual están correlacionadas.

3.3.4.- Desarrollo Cognoscitivo en la Adolescencia

Los adolescentes muestran cambios en su forma de pensar que muchos teóricos han tratado de explicar, Jean Piaget nos da la respuesta más razonable al ver que entraban al más alto nivel de desarrollo cognoscitivo del que la gente es capaz. Piaget llamó a este nivel, caracterizado por la capacidad para el pensamiento abstracto, operaciones formales. El logro de las operaciones formales le permite al adolescente contar con una nueva forma de manipular. Ahora pueden manejar abstracciones, probar hipótesis y ver posibilidades infinitas.

Este avance les abre muchas nuevas puertas, pues les permite analizar doctrinas filosóficas y políticas y, en ocasiones, formular sus propias teorías; incluso les permite reconocer el hecho de que muchas situaciones no tienen respuestas definitivas. Buena parte de la infancia parece una batalla para abordar el mundo como es; ahora, los jóvenes se concientizan de cómo podría ser el mundo.

La capacidad de pensar en forma abstracta también tiene ramificaciones emocionales. El adolescente ahora es capaz de amar u odiar cosas abstractas como la libertad o la explotación y no sólo a personas físicas. El adolescente ha desarrollado un nuevo modo de vida; lo posible y lo ideal cautivan a la mente y los sentimientos.

Piaget nos dice que para lograr la madurez cognoscitiva los cambios internos y externos en la vida de los adolescentes se combinan (Fernández, 2001). El cerebro ha madurado y el ambiente social se ha ampliado, ofreciendo más oportunidades para experimentar. La interacción entre las dos clases de cambios resulta esencial, pues aunque el desarrollo neurológico de la gente joven haya avanzado lo suficiente para llegar a la etapa de razonamiento formal, nunca podrán lograrlo si no están preparados a nivel cultural y de educación.

3.3.5.- La Búsqueda de la Identidad

Una característica predominante en la adolescencia es la búsqueda de identidad, y se busca tratando de contestar la pregunta “¿Quién soy?”. La búsqueda de identidad comienza en la infancia y se intensifica en la adolescencia, planteándose en el campo físico, cognoscitivo y en el desarrollo social y emocional. La identidad y la intimidad son las mayores preocupaciones que subyacen tras los cambiantes estados de ánimo de los adolescentes y con frecuencia van acompañadas de crisis emocionales.

Tomando en cuenta las etapas que plantea Erik Erikson, la principal tarea de la adolescencia es resolver el conflicto de identidad contra la confusión de la identidad, para convertirse en un adulto que puede cumplir un importante rol en la vida. Para construir la identidad, el yo organiza las habilidades, las necesidades y los deseos de las personas para adaptarlos a las exigencias de la sociedad.

Basado en sus propias experiencias y en las investigaciones con adolescentes de diversas culturas, Erikson llegó a la conclusión de que uno de los aspectos importantes en la búsqueda de la identidad es la elección de carrera. El crecimiento físico acelerado y la nueva madurez genital muestran a los jóvenes la inminencia de la

llegada a la edad adulta, y comienzan a preguntarse cuáles serán sus roles en la sociedad de los adultos.

En opinión de Erikson, la confusión de identidad representa un grave peligro en esta etapa, pues hace que el joven necesite bastante tiempo para alcanzar la edad adulta, sin embargo cierta muestra de confusión de identidad es normal. Ella explica el comportamiento caótico de muchos adolescentes y la dificultad de que muchos de estos jóvenes tomen conciencia de la manera como se ven. Incluso Erikson sostiene que el pandillismo y la no aceptación de las diferencias –características de la adolescencia– son defensas contra la confusión de la identidad.

La “virtud” principal que surge de esta crisis de identidad es la virtud de la fidelidad (lealtad a toda prueba, confianza o sentimiento de entrega al ser amado, a los amigos o a los compañeros). La fidelidad también entraña identificarse con una serie de valores, una ideología, una religión, un movimiento político, una búsqueda creativa o un grupo étnico. La autoidentificación se logra cuando los jóvenes escogen valores o personas para serles leales, antes que aceptar los que provienen de los padres.

Erikson (Papalia, 1997) afirma que el amor forma parte muy importante en el camino hacia la identidad. El intimar con otras personas y compartir maneras de pensar y sentir permite que el adolescente exponga su propia tentativa de identidad, que ve reflejada en el ser amado y le ayuda a clarificar el yo. Por otro lado, el mismo Erikson, hablando del desarrollo masculino, afirma que la intimidad en los adolescentes es diferente de la verdadera intimidad, que implica compromiso, sacrificio y concesiones, y sólo se alcanza cuando una persona ha logrado una identidad estable. Según su teoría, el desarrollo de las mujeres es una desviación de la norma masculina, ya que ellas logran la identidad y la intimidad al mismo tiempo: la adolescente deja a un lado el problema de la identidad a medida que se prepara para identificarse con el hombre con quien contraerá matrimonio. Esta orientación típicamente masculina ha sido la causa de muchas de las críticas que se formulan a la teoría de Erikson.

En la actualidad los psicólogos están más inclinados a creer que la socialización es el destino, a diferencia de lo que mencionaba, por ejemplo Freud, según el cual la

biología es el destino. Lo cierto es que existen diferencias entre los sexos en la lucha por definir la identidad. Carol Gilligan (Papalia, 1997), quien ha estudiado jóvenes y adultas en diversos contextos, concluyó que la definición femenina del yo está menos relacionada con el logro de una identidad individual que con las relaciones con otras personas. Las mujeres jóvenes y las adultas se juzgan a sí mismas por sus responsabilidades y su capacidad para cuidar de los demás y de sí mismas. Incluso las que logran una fuerte identidad, lo hacen más a través de la cooperación que de la competitividad.

La adolescencia prolongada como un periodo independiente del desarrollo es muy reciente y en general se limita a las naciones industrializadas. Antes del siglo XX los niños ingresaban al mundo de los adultos cuando sus cuerpos estaban maduros o al comenzar el aprendizaje de algún arte u oficio. En los siglos XVIII, XIX y a principios del XX cuando la mano de obra no calificada tenía gran demanda, los jóvenes que podían trabajar se convertían en adultos y se integraban muy pronto a la vida de los mayores. Pero terminada la Primera Guerra Mundial, el avance tecnológico y el cambio social rápido obligaron a los jóvenes a permanecer más tiempo en la escuela y esto los hizo depender financiera y psicológicamente de sus padres. Así, la industrialización conformó lo que conocemos hoy por adolescencia. Hoy en día, el ingreso a la edad adulta no es tan definido. La pubertad se presenta antes de lo acostumbrado y, debido a que el periodo de educación que exige esta compleja sociedad es más largo, la edad adulta llega más tarde (Papalia, 1997; Craig, 2001).

3.4 Desarrollo Físico e Intelectual en la edad Adulta Temprana

La gente puede sentir que ha llegado a la etapa sociológica de adulto cuando puede responder por sí misma, ha elegido una carrera, ha contraído matrimonio u organizado una familia. Por lo general se considera que la madurez intelectual coincide con la capacidad para el pensamiento abstracto. La madurez emocional depende de logros como descubrir la identidad, la independencia de los padres, el desarrollo de un sistema de valores y la habilidad para poder establecer relaciones

maduras de amistad y amor. Algunas personas, de hecho, nunca superan la adolescencia a nivel emocional o social, sin importar cuál sea su edad cronológica. (Papalia, 1997).

A pesar de que en los libros tenemos una división más o menos definida de a qué edad termina la adolescencia y a qué edad comienza la juventud o adultez temprana, no hay algo concreto que nos diga que dejamos de ser adolescentes y ya somos adultos. Se tienen que tomar en cuenta aspectos individuales de la vida de la persona que le digan que ha sobrepasado una etapa y entrado en la siguiente, estos eventos pueden ser el matrimonio, el hacerse cargo de una familia, independizarse de los padres, la elección de carrera, etc.

Independientemente de la edad cronológica que predomine en los estudiantes de la facultad de Psicología, los alumnos pueden estar en la etapa de la adolescencia, en plena transición entre una etapa y otra o ya comenzando la edad adulta temprana.

Entre los 20 y los 40 años, intervalo en el cual definimos la edad adulta temprana, las personas cambian y crecen en muchos aspectos. Durante esas dos décadas toman decisiones que marcarán sus vidas (su salud, su felicidad y sus éxitos). La mayoría de las personas abandonan el hogar de los padres en esta etapa de la vida, entran a trabajar por primera vez, se casan, tienen hijos y los crían. No es de extrañar que los científicos sociales afirmen que estos años son los más importantes de la vida (Papalia, 1997).

La manera como comen o beben los adultos, si fuman o no, qué clase de ejercicio hacen, cómo manejan las tensiones, todas estas opciones de las formas de vida pueden tener un impacto primordial en el funcionamiento físico presente y futuro; también se analizarán las implicaciones de las decisiones que se toman sobre el colegio y la educación media o superior, que están relacionadas con los desarrollos del desempeño intelectual del joven adulto.

Los adultos tienen un gran potencial de desarrollo intelectual, emocional y aún físico. Los avances importantes ocurren durante la temprana edad adulta (definida arbitrariamente como el periodo entre los 20 y los 40 años de edad) a través de la

edad media (considerada aquí de los 40 a los 65) y a través de los últimos años de la vida adulta (a los 65 y después).

Volteando una mirada a nuestro alrededor podremos comprobar que el adulto joven típico es un espécimen físicamente bueno, le caracteriza su fuerza, energía y resistencia. Desde la mitad de los 20 años, cuando la mayor parte del cuerpo está completamente desarrollado (en tamaño) hasta alrededor de los 50, el declive de las capacidades físicas está generalmente tan graduado que se nota difícilmente. Hoy día los que tienen veinte años tienden a ser más altos que sus padres por la tendencia secular, consecuencia de una mejor alimentación y atención a la salud. Entre los años 30 a los 45 la altura es estable, luego comienza a declinar.

3.4.1.- Desarrollo Intelectual

Estudios transversales y estudios longitudinales. El funcionamiento intelectual está generalmente en un nivel alto en la vida del adulto joven. Por muchos años se creyó que la actividad intelectual en general llegaba a su punto máximo alrededor de los 20 años y luego declinaba (Craig, 2001). Esta conclusión estaba basada en los resultados de los estudios transversales, los cuales hacían pruebas a gente de varios grupos de edad y encontraban que los adultos jóvenes lo hacían mejor. Sin embargo, el desempeño intelectual superior de la gente joven puede no significar que la inteligencia disminuya con la edad, sino que la gente joven de hoy ha tenido experiencias diferentes y, por consiguiente, ha desarrollado sus habilidades intelectuales más que la gente nacida una generación antes. Los estudios longitudinales, que examinan a la misma gente periódicamente a través de los años, han mostrado un incremento de la inteligencia en general por lo menos hasta los 50.

Inteligencia fluida e inteligencia cristalizada. El cociente intelectual, reflejo aparente de la inteligencia, no basta para hablar de esta última. Se ha identificado la existencia de diferentes clases de habilidades intelectuales: inteligencia "fluida" y "cristalizada". La inteligencia fluida comprende el proceso de percibir relaciones, formar conceptos, razonamientos y abstracciones. Este tipo de inteligencia está considerado como

dependiente del desarrollo neurológico y relativamente libre de las influencias de educación y cultura. Es, por consiguiente, probada por tareas en las cuales el problema propuesto es nuevo para todos o, por otro lado, es un elemento cultural común en extremo. Por ejemplo, a la gente se le puede poner a agrupar letras y números, hacer pareja con palabras relacionadas o recordar series de dígitos. La inteligencia fluida está medida por tales instrumentos. La inteligencia cristalizada, por otra parte, comprende la habilidad de recordar y usar la información aprendida y depende, por consiguiente, más de la educación de la experiencia cultural. Este tipo de inteligencia se mide por pruebas de vocabulario, información general y respuestas a los dilemas sociales. Muy probablemente esta inteligencia cristalizada esté estrechamente relacionada con el tan buscado aprendizaje significativo propuesto por el enfoque cognoscitivista.

La inteligencia fluida parece alcanzar su desarrollo completo en los últimos años de la adolescencia y comenzar a declinar en los primeros de la vida adulta. Sin embargo, la gente puede continuar haciendo mejor las pruebas de inteligencia cristalizada hasta cerca del final de la vida. Mejor que tratar de medir un incremento cuantitativo o declinación de la inteligencia adulta, algunos expertos en desarrollo han buscado los cambios cualitativos en la manera como la gente piensa a medida que madura (Craig, 2001).

3.5 Desarrollo Social y de la Personalidad en la Edad Adulta Temprana

En las naciones industrializadas los años de la edad adulta representan aproximadamente tres cuartas partes de la vida. Sin embargo, las normas de la edad no siempre reflejan cómo se ve un individuo a sí mismo en relación con la vida adulta. El nivel socioeconómico, el ambiente rural o urbano, la procedencia étnica, los periodos históricos, las guerras, las depresiones financieras y otros sucesos influyen de manera profunda en las definiciones, en las expectativas y en las presiones de la adultez, lo mismo que los sucesos de la niñez y de la adolescencia.

En parte, los periodos o las etapas de la vida adulta dependen también del nivel socioeconómico; cuanto más elevada sea la clase social de la persona, mayores probabilidades habrá de que se retrase la transición de las primeras etapas a las últimas.

Los periodos de la juventud y la madurez son los más variables del ciclo de la vida. Por el contrario, en la vejez la mayoría de las personas encontrarán los mismos hitos sociales asociados con la edad avanzada, como la jubilación y los cambios físicos (Craig, 2001).

Capítulo 4.- La Técnica Cleaver

La prueba psicométrica de Cleaver toma una importancia significativa en este estudio, puesto que es el instrumento para llegar a nuestro objetivo, que es el de revelar el perfil del estudiante del programa de Psicología Laboral en la Facultad de Psicología de la UNAM.

En el presente capítulo se habla de los antecedentes de este instrumento, sobre su creador, cómo surge y en qué conceptos se basa. Se describe más adelante la herramienta, su estructura y su forma de aplicación; para detallar posteriormente el contenido de las gráficas, el significado de las escalas y las combinaciones básicas del comportamiento.

4.1.- Antecedentes

4.1.1 El Perfil

Antes de hablar de la técnica Cleaver, se tiene que hablar de lo que es un perfil.

En términos generales un perfil es el contorno de una persona o cosa visto de lado (Internet 6). Sin embargo lo que queremos medir con Cleaver no es este tipo de perfil, sino más bien a lo que se le llama un perfil profesional.

El perfil profesional representa los conocimientos técnicos, experiencia y características personales en la adecuación a un puesto (Internet 3).

Considerando los nuevos retos de la vida, las nuevas demandas sociales y la necesidad cada vez más palpable de preparar a las nuevas generaciones hacia la salud mental física; nos obliga a meditar sobre las metas que nos trazamos como profesionales, los objetivos de la escuela y el perfil que esperamos lograr. Lo central

ya no es la cantidad de conocimientos que acumule un alumno, sino la calidad de sus aprendizajes (Internet 5).

Al respecto Auccasi (Internet 5) cita que el perfil profesional es el conjunto de roles, de conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores necesarios que posee un recurso humano determinado para el desempeño de una profesión conforme a las condiciones geo-socio-económico-cultural del contexto donde interactúan.

Finalmente Sánchez (1989) menciona que la elaboración del perfil parte de la información contemplada en la requisición o descripción del puesto, y esta información debe ser transformada por el Psicólogo en factores de tipo Psicológico que permita una evaluación objetiva. Este perfil de puesto determina factores de tipo intelectual, de habilidades y de personalidad.

En continuidad con esta premisa, Blanca Estela Sánchez coincide con la definición otorgada por "HAY y Asociados", quienes dicen que el perfil del puesto es: "Un juicio práctico en cuanto a los requerimientos del puesto respecto a 1) Habilidades, 2) Solución conceptual de problemas y 3) Responsabilidades por resultados, que implican las finalidades del puesto.

4.1.2 La Técnica Cleaver

El sistema Cleaver surgió en los Estados Unidos de Norteamérica en 1959, en la ciudad de Nueva Jersey. Cleaver utilizó sus investigaciones para conocer cómo se encuentran más cómodas y felices las personas, los mecanismos o medios que le ayudan a desarrollar mejor su puesto.

Lo anterior fue debido a que los exámenes que existían no estaban encaminados a medir el comportamiento del individuo en el trabajo, ya que su diseño se orientaba hacia aspectos clínicos. Por lo mismo este sistema se encaminó a evaluar factores no cuantitativos que todo empleado debe desarrollar en un trabajo dado; los principales

factores que se pretendían evaluar son los que llamaron “factores direccionales” (comportamiento, motivación interna y actitud).

Los factores direccionales tienen un peso importante, ya que es dado por los ejecutivos en las evaluaciones personales de los individuos, por ello son importantes las investigaciones realizadas, ya que ayudan a la predicción de la ejecución de los individuos. Las investigaciones realizadas por la compañía Cleaver encontraron en un principio, que se le daba mayor importancia a las investigaciones de factores cuantitativos (educación, experiencia laboral, situación familiar, etc.) ya que eran fáciles de medir.

En términos generales su trabajo fue diseñado para desarrollar un lenguaje común entre los individuos y el trabajo, ya que una de las barreras encontradas en el estudio, fue la dificultad del Psicólogo cuando obtiene reportes del individuo que difieren del contexto del lenguaje común, ya que el ejecutivo tiene que traducirlo, interpretarlo y unificarlo antes de tomar una decisión.

De modo que Cleaver hizo una transferencia esencial de los términos psicológicos a expresiones o “Lenguaje de Trabajo” manteniendo el significado psicológico (García, 2000).

La técnica Cleaver nace como una necesidad de las empresas de contar con el personal adecuado para el puesto adecuado, pues por mucho tiempo se había manejado esa premisa, sin poder cumplirla realmente. Compara el perfil de la persona interesada en ocupar el puesto vacante con el perfil del puesto. Predice un futuro comportamiento laboral del candidato en tres diferentes aspectos laborales: trabajo normal, trabajo motivado y trabajo bajo presión, lo que constituye una herramienta importante para el área de recursos humanos.

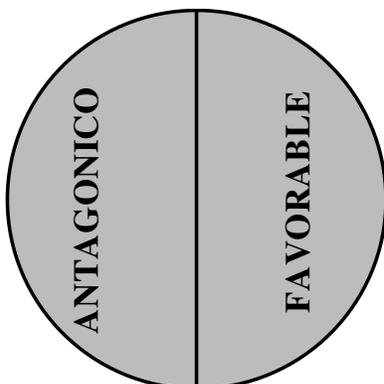
La técnica Cleaver se basa en la autodescripción; es decir, en la imagen que tiene la persona de sí misma, se compone de tres fases: el comportamiento en el trabajo, la motivación en el trabajo y las limitaciones del puesto (Internet 4).

La descripción propia se hace a través de una lista de adjetivos, en donde el individuo escoge obligatoriamente algunos como los que más lo describen y otros como los que menos lo describen, con lo que podemos tomar en cuenta las dos caras del comportamiento de una persona. Esta forma de autodescripción asume que el individuo tiene un estilo de entenderse con su medio ambiente y que este estilo está íntimamente relacionado con la manera en que él se ve a sí mismo. No se asume de ninguna manera que la descripción propia sea la llave mágica para el entendimiento del comportamiento, pero sí parece garantizado que la descripción propia está posibilitada, en la mayor parte de los casos, de integrar las secciones de reportes propios en forma que permitan la clasificación de acuerdo a un modelo que cubra las necesidades de un puesto de trabajo determinado.

La descripción propia en el análisis final, es más una ayuda a la motivación del comportamiento humano que una respuesta al problema de selección-rechazo. La descripción propia provee información que puede estar relacionada a muchas variantes de relaciones interpersonales y de cada persona sin forzar el resto del medio ambiente a un molde fijo y arbitrario (Vega, 1993).

El proceso de este programa fue establecer una descripción acerca del comportamiento que se considera necesario para satisfacer a un trabajo, comparativamente con el tipo de comportamiento del interesado.

Esta técnica tiene como fundamentos teóricos la Teoría de William Marston (pionero en el análisis de detección de mentiras), el cual describe al comportamiento humano en términos de patrones constantes de reacción al medio (Varela, 2004). Esto hace referencia a que el medio ambiente en el cual se desenvuelve una persona puede ser antagónico o favorable.



ANTAGÓNICO: Se refiere al entorno que obstaculiza en varias formas al individuo y que puede contener incertidumbre, riesgos, resolución de problemas y sobreponerse a la objeción.

FAVORABLE: Se refiere a situaciones en las que todo es calma, seguridad, en donde se puede predecir el entorno y la actuación que se tendrá ante él no hay necesidad de sobrepasar obstáculos.

Marston sostiene que “para entender a las personas normales, es necesario comprender cómo se sienten en su ambiente”. Cleaver (creador de la técnica) utilizó sus investigaciones para conocer la adaptación de las personas a sus puestos (Varela, 2004).

Cleaver también fundamenta su estudio en la teoría de Spranger y en la de Abraham Maslow (Citado en Varela, 2004). Para Spranger (Citado en Varela 2004) existen seis tipos de valores que son universales:

- TEÓRICO- Busca conocer la verdad, por qué las cosas son como son.
- ECONÓMICO- Busca la riqueza, el dinero.
- ESTÉTICO- Busca la belleza
- SOCIAL- Preocupación por el bien humano.
- POLÍTICO- Busca poder, el control de los demás.
- RELIGIOSO- Busca el orden del universo (Varela, 2004).

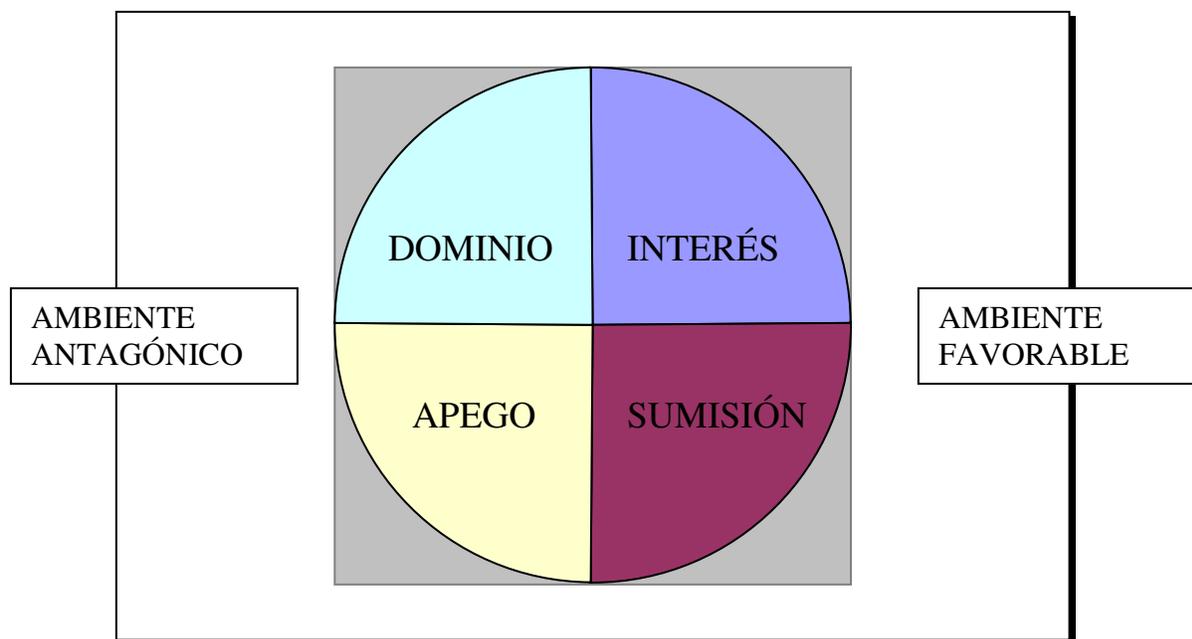
Por su parte Maslow (Citado en Varela 2004) sostiene que existe una jerarquía de necesidades en cada hombre y que cuando ésta se satisface surge una nueva, en forma piramidal.

Por lo tanto, para entender el comportamiento de una persona, se debe conocer la integración que hace entre sus necesidades y sus valores.

El modelo de conducta de Marston (Citado en Varela 2004) describe el comportamiento en términos de patrones consistentes de reacción al ambiente. Él considera, como se mencionó anteriormente, que la persona percibe a su entorno en dos ambientes: EL FAVORABLE Y EL ANTAGÓNICO. Identificando las siguientes respuestas características: DOMINIO, APEGO (ambiente antagónico), INTERÉS Y SUMISIÓN (ambiente favorable).

La mayoría de los puestos son una mezcla de situaciones antagónicas y favorables, pasivas y activas.

De estos cuatro factores, y de sus combinaciones, se compone la técnica Cleaver.



Se supone que la mayor parte de la gente expone estas cuatro fases en diferentes momentos, aunque también se supone que el individuo desarrolla un estilo de vida en el cual enfatiza más unos aspectos que otros. Esto es un aprendizaje gradual dependiente en gran parte de las reacciones de otros sobre los esfuerzos e intentos del individuo de establecer un "modo" característico (Sullivan, 1953; Rogers, 1951 en Vega, 1993). De estos esfuerzos el individuo expone la "imagen propia", la cual él mismo tratará de mantener impecable y tratará de extrovertir en su comportamiento (Lecky, 1945 en Vega, 1993), mientras también busca ocupaciones o papeles que

desempeñar que mantengan también impecable su propia imagen (Sarvin, 1954; Super, 1957 en Vega, 1993).

Esto provee una base para la predicción de las reacciones individuales. El problema es establecer una técnica específica para describir la imagen propia con cierto grado de veracidad y un plan de trabajo que desarrolle la comparación.

Este problema se ha enfocado hacia el desarrollo de técnicas intencionadas en proveer un cuadro limitado de la propia imagen del individuo. La descripción propia ya evolucionada del modelo de Marston es una de éstas y también es parte de evidencia que reconoce y apoya la utilidad de datos del propio reporte organizado alrededor de un modelo de dos ejes.

Vega (1993) encontró que Duffy presenta la tesis de que el comportamiento puede ser clasificado en el área de actividad-inactividad y también en el área de acercamiento-retirada, y hace extensiva la teoría de Marston. Habla también de que Leary (1957) desarrolló un complejo sistema de diagnóstico interpersonal alrededor del eje amor-hostilidad (aproximándose al inducimiento-consentimiento de Marston) y dominancia-sumisión (aproximándose a la dominancia-sumisión de Marston también). Vega (1993) también menciona a Borgatta Cottrell y Mann (1958) quienes encontraron dos factores importantes y característicos de la interacción individual: son afirmación individual y ser social; esta tesis va junto a la de Carter (1954), también citado por Vega (1993), de análisis de factores importantes: prominencia y metas individuales y un grupo de factores orientados. Estas posturas ponen énfasis en el conflicto, la motivación de metas y la motivación de afiliación.

De todo esto parece que hay un estudio profundo en medir el comportamiento entre dos puntos (cuatro dimensiones) explicado por Marston. Básicamente la descripción propia trata de medir cómo se ve el individuo a sí mismo, reflejándose en un patrón de respuestas activo o pasivo (Vega, 1993).

Los 13 factores críticos de puestos

Otra parte en la que se fundamenta Cleaver es en 13 factores críticos de puestos que encontró determinan la evaluación de una persona, básicamente en la selección de personal y que son fundamentales para obtener éxito en el puesto.

1.- Madurez. Se relaciona con el nivel de madurez que se requiere para tener éxito en el puesto.

2.- Salud. Se refiere al nivel de energía de una persona para el trabajo y la capacidad de pensar adecuadamente cuando hay presión (salud mental).

3.- Situación personal. Se refiere a su estado civil, que es indicativo de la estabilidad que en algunos casos se requiere.

4.- Educación. Definir el nivel de educación y buscar el mínimo es concretar el índice del nivel esperado.

5.- Experiencia. Se refiere a cuánta experiencia y de qué tipo se requiere específicamente.

6.- Inteligencia. Se refiere a conocer cuál es la norma para el puesto. ¿Cuál es el estilo de inteligencia requerido?.

7.- Valores personales. ¿Qué valor es el que ayuda a la persona a identificarse con el puesto?

8.- Conducta. ¿Cómo actúa? ¿Qué tipo de conducta es necesaria para el puesto? Por ejemplo: manejo de personal, confianza en sí mismo, trabajo en equipo, etc.

9.- Auto-motivación. Se refiere a conocer las causas que lo conducen a hacer el esfuerzo requerido y más para cumplir con el puesto.

10.- Integridad. La capacidad de reconocer errores y reportarlos a tiempo.

11.- Relaciones. Habilidad de tener relaciones interpersonales que contribuyan al éxito de la empresa.

12.- Imagen. Se refiere a proyectar una imagen de la empresa, la impresión que debe causar una persona en un puesto.

13.- Otros. Cada puesto tiene responsabilidades concretas, por ejemplo: el manejo financiero que se relaciona con la importancia de tomar decisiones de dinero, la capacidad de manejarlo, conciencia de los costos, etc.

Cleaver señala que de estos 13 factores, existen tres que influyen determinantemente en la conducta:

- Inteligencia (Que es el indicador de qué).
- Comportamiento (Que es el indicador del cómo).
- Valores (Que es el indicador del por qué).

Cuando hay problemas en la conducta debe revisarse lo que motiva a una persona y tomar en cuenta los valores que hacen que realice esfuerzos para lograr éxito en lo que le interesa.

Respecto al factor inteligencia se dice que ésta tiene límites que determina lo que podemos hacer. Cleaver (Varela, 2004) se basa en la teoría Weschler para explicar la inteligencia, que establece tres estilos que se relacionan con las habilidades y repercuten en el tiempo: abstracto, funcional y concreto, que se detallan a continuación.

Estilo	Habilidad	Tiempo
Abstracto	Iniciativa para el cambio, con conceptos, intuición y creatividad. Uso del lenguaje.	Su proyección es hacia el FUTURO

Funcional	Trabajo con hechos tangibles, con transacciones.	Es hacer que las cosas sucedan en el PRESENTE.
Concreto	Trabajos de rutina.	Se deben a la experiencia, o sea tendencia a hacer la misma cosa, sin cambios, sin pensar.

En cuanto al comportamiento, la teoría en que se fundamenta Cleaver parte de lo siguiente: "La conducta es la respuesta al medio ambiente".

Por otra parte los valores los recibimos desde que nacemos, cuando se comienza a hablar se construye en los seres humanos la fuente de la actitud.

Los problemas personales en lugares fuera del núcleo familiar tienen que ver con los valores y generalmente se requiere hacer ajustes a los valores individuales.

La interrelación de estos tres factores funciona como el medidor del comportamiento: la inteligencia (educación y capacitación), es el mecanismo de control para el comportamiento, afectando directamente la conducta: QUÉ; los valores (trabajo y experiencia) son el condicionador del comportamiento: POR QUÉ; y la propia conducta es el CÓMO.

Cleaver busca conocer los mecanismos o medios que ayuden a una persona a desarrollar mejor su puesto (Vega, 1993).

4.2.- Estructura

La técnica Cleaver permite realizar empates puesto-persona en cuatro variables (DISC). Para la persona aporta criterios tentativos de probables reacciones de

conducta bajo condiciones normales (favorables) y bajo presión (desfavorables) (Internet 7).

Los resultados se obtienen por la magnitud de cada una de las cuatro variables que dé la persona y vienen de:

Drive: empuje para obtener resultados en situaciones de oposición o en circunstancias antagónicas, iniciativa, liderazgo y aceptación de retos.

Influence: Influencia sobre la gente para actuar positiva y favorablemente, habilidad de relaciones personales y motivación para que las personas realicen actividades específicas.

Stainess: Constancia al desarrollar trabajo con consistencia y en forma predecible, capacidad para realizar labores de manera continua o rutinaria, deseo de mantenerse de la misma manera no buscando cambios.

Compliance: Apego a normas, estándares o procedimientos estrictos evitando así las posibilidades de error, problemas o riesgos (Internet 7).

El sistema Cleaver es una técnica administrativa diseñada especialmente para ser usada por el departamento de Recursos Humanos y está orientada a obtener información de personas y puestos para mejorar la dirección y manejo del Factor Humano (Vega, 1993).

Es una técnica que evalúa las capacidades y habilidades que posee una persona para ajustarse al medio, busca conocer los mecanismos que ayuden a dicha persona a desarrollarse mejor en su ambiente, así como la compatibilidad que pueda existir entre ambos.

El sistema Cleaver puede determinar cuál es el comportamiento requerido para el puesto y confrontar esto con las características sobresalientes del empleado en su comportamiento diario, considerando además para su desarrollo y proyección, sus

posibles limitaciones, así como sus motivaciones internas y las que pueden influir para mejorar su identificación con el puesto que ocupa (Vega, 1993).

La propia descripción es una lista autoadministrada donde se escogen adjetivos obligatoriamente y consiste en 24 tetrados de palabras descriptivas. A continuación vemos un ejemplo y la manera de un tetrado. Las palabras descriptivas se agrupan en secciones de cuatro.

El participante pone una "X" debajo de la columna de M si es que se identifica con esa palabra y una "X" debajo de la columna de L para la palabra con la que menos se identifique.

	M	L
Persuasivo	_____	_____
Gentil	_____	_____
Amable	_____	_____
original	_____	_____

Validez

los expertos en el manejo de la prueba manifiestan que uno de los factores importantes para asegurar una elevada validez de resultados es que los perfiles de puestos sean elaborados por personas con experiencia en el puesto, de otro modo no se puede pedir más que una apreciación.

Otro aspecto que influye en la validez es la aplicación correcta de cuestionario y seguir a detalle las reglas y pasos para efectuar la calificación, por ejemplo evitar errores técnicos y considerar sospechas de distorsión en las respuestas (Vega, 1993).

Administración de la prueba

Esta prueba se puede administrar de forma individual y grupal. Es recomendable para su aplicación considerar los siguientes aspectos:

- La prueba se puede aplicar a personas con un nivel mínimo de preparatoria, carrera comercial, técnico o similar.
- El tiempo para responder la prueba debe ser entre un intervalo de 10 a 20 minutos normalmente, mas no debe presionarse al candidato para que apresure, en caso de que sea muy tardado en sus respuestas sería prudente verificar si comprende los reactivos del cuestionario.
- Los cuestionarios se deben contestar en lugar adecuado, sin ruidos ni distracciones, dentro de oficinas o espacios dedicados a psicometría , pero no se debe permitir que las personas se los lleven a su casa.
- Para volver a aplicar la prueba (retest), deberán pasar de seis meses a un año, para que no haya alteración de la misma.

Es importante considerar que las respuestas de la prueba se pueden encontrar condicionadas al entorno que está viviendo la persona en esos momentos, el cual puede ser limitativo en su desempeño.

Instrucciones

Se entrega la hoja de respuestas al solicitante y se le comenta lo siguiente:

A continuación se le presentan grupos de cuatro adjetivos, una columna *M* y una columna *L*. De cada cuatro palabras, usted va a escoger una para indicar la que más lo describa, y va a anotar un tache debajo de la columna *M*, y de las tres restantes va a elegir la que menos lo describe y anota un tache bajo la columna *L*, de manera que sólo tenga dos taches, uno por *M* para la que más lo describa y una por *L* para la que

menos lo describa. Si tiene dudas sobre cualquier término, se le puede ayudar a aclararlas.

Alcances y usos de la prueba

El sistema Cleaver no busca cambiar conductas, sino ayuda a reconocer los problemas a fin de encontrar los apoyos que una persona requiere para desempeñar mejor su puesto, o bien para colocar a las personas donde estén más satisfechas aprovechando las características de su comportamiento y de sus habilidades; también ayuda a entender el estilo que tienen las personas para trabajar en un puesto determinado, cuáles son sus puntos fuertes y débiles y buscar los mecanismos o medios que le ayuden a desarrollar mejor su puesto.

Respecto a los usos de la Técnica Cleaver, se puede utilizar para:

- Comprender la conducta.

Como es un instrumento que evalúa el comportamiento de los individuos en diferentes ambientes y estilos de trabajo, nos sirve de herramienta para saber por qué una persona se comporta de cierta manera, según su estilo de trabajo. En trabajo normal, motivado o bajo presión por ejemplo, se puede comportar de diferente forma cuando se encuentre bajo cada uno de estos conceptos. Esta herramienta nos ayuda a saber qué tanto va a ser vulnerable el individuo y poder comprender su conducta.

- Selección de personal.

En el departamento de selección de personal es fundamental el uso de Cleaver, ya que, teniendo previamente el perfil del puesto que está vacante, nos ayuda a empalmar el perfil de la persona con éste y tener un nivel de compatibilidad con el puesto, según el comportamiento laboral de la persona. Así se puede tener más certeza de contratar a las personas adecuadas para los puestos adecuados y viceversa, ya que se trata también de que las personas se encuentren satisfechas con el puesto que desempeñen.

Es recomendable utilizar este instrumento junto con una prueba de personalidad y una de inteligencia dependiendo del puesto de que se trate, para complementar la información obtenida y poder tomar una decisión adecuada.

➤ Promoción.

Cuando surgen vacantes de nivel medio o superior, muchas de las empresas están dispuestas a cubrirlas con personal interno por medio de una promoción. La técnica Cleaver puede ayudar a encontrar a la persona adecuada para cubrir el puesto tomando en cuenta qué tanto cambió el comportamiento laboral de la persona, sobre todo si se le aplicó el mismo instrumento en su contratación y qué tan adecuado es este perfil influenciado por la misma empresa, para cubrir una vacante más alta.

➤ Organización de empresas.

A través de la parte del Factor Humano de Cleaver que es la obtención del perfil del puesto, las empresas se pueden organizar de una mejor manera, ya que cuentan con qué comparar el perfil de los candidatos y se estandarizan los puestos y las actividades de trabajo.

➤ Capacitación y desarrollo.

En este caso, la técnica Cleaver puede ser utilizada para realizar una DNC (Detección de Necesidades de Capacitación), con el personal que ya se encuentra contratado, pero por alguna razón tiene que mejorar su desempeño o empatizar más con el puesto que cubre.

➤ Evaluación de personal.

Si el objetivo de la empresa es que el personal adecuado cubra el puesto adecuado, la prueba de Cleaver junto con algún otro instrumento técnico puede ayudar a evaluar el desempeño de cada trabajador en su puesto de trabajo.

➤ Supervisión de personal.

Esto encaminado a la evaluación de los rasgos adecuados que tiene que tener un supervisor, de acuerdo al puesto de trabajo que esté supervisando. Cleaver nos ayuda a obtener un perfil adecuado, un estilo gerencial o las características de

supervisión, no es lo mismo por ejemplo un supervisor de una fábrica de manufactura, que un supervisor de un Call Center dedicado al servicio.

➤ Motivación de personal.

Cleaver tiene una gráfica de trabajo motivado, cada persona tiene una forma de comportarse bajo este estilo de trabajo y lo que nos da el instrumento son los aspectos que podemos enfatizar en cada uno de los empleados para que trabajen mejor y más motivados.

➤ Planeación de carrera.

A diferencia de una prueba proyectiva de personalidad, en que los resultados de una misma persona sólo cambian en circunstancias muy específicas, pero que generalmente se mantienen iguales; los resultados de Cleaver pueden cambiar con el tiempo, ya que se refieren al comportamiento laboral, el individuo cambia este comportamiento después de adquirir experiencia en un puesto, ser promovido, etc. Por lo tanto una evaluación constante nos puede ayudar a elaborar un plan de carrera, según veamos las características de cada persona y el desarrollo de las mismas según su propia experiencia.

➤ Análisis de puestos.

Como mencionamos más arriba en el apartado de organización de empresas, Cleaver cuenta con un apartado donde evalúa el perfil del puesto, para éste se involucran un representante del puesto, que se encuentre cubriéndolo, un supervisor del puesto a evaluar y una persona de recursos humanos, se contesta un cuestionario y se saca un perfil siguiendo el procedimiento de la misma prueba. Con esta información y otro formato de Análisis de puestos, podemos obtener toda la información requerida de cada uno de los puestos de la empresa.

Algunos de los resultados que se pueden obtener se refieren a:

- Saber qué personas necesitamos.
- Enriquecer el puesto.
- Corregir problemas del jefe en su dirección de personal.

- Clarificar las características del puesto (ajustarlo según las necesidades).
- Otorgar nombramientos a personal calificado.
- Orientación de carrera.

4.3.- Gráficas de interpretación

La técnica Cleaver consta de tres gráficas en las que se interpretan las actitudes y conductas de las personas ante el entorno.

GRÁFICA T.- Se refiere a la descripción del comportamiento diario de la persona, combinación con sus valores e intereses, sin que exista alguna presión de por medio.

GRÁFICA M.- Hace referencia a la motivación interna de la persona, sus deseos de cambio o también sus deseos de permanencia en la situación que viva en su momento actual. Esta gráfica nos puede hablar sobre deseos de proyección, de mejora o sobre temores a enfrentar en su vida y sus deseos de permanecer estático y bajo la tutela de ambientes favorables.

La técnica Cleaver considera a la motivación de las personas como los deseos de ser y lograr algún propósito, pudiendo interpretar estos deseos a través de las actitudes plasmadas en la gráfica M.

La Motivación se interpreta considerando los puntajes de las escalas por separado, ya sea que estos sean elevados o bajos. En esta gráfica no se interpretan combinaciones de escalas.

Las dimensiones de la conducta de Marston (Citado en Varela 2004) son utilizadas por Cleaver para definir los factores base en los puestos y estos son:

D = Dominio y empuje:	Es la capacidad de liderazgo, de lograr resultados, aceptar retos superando problemas y teniendo iniciativa.
I = Influencia:	Es la habilidad para relacionarse con la gente y motivarla o persuadirla para que realice la actuación deseada.
S = Constancia:	Es la capacidad para realizar trabajos de manera continua y rutinaria, que no requieren cambios.
C = Cumplimiento	Es la habilidad para desarrollar trabajos respetando normas y procedimientos establecidos.

D = Dominio-empuje

La persona con un Alto Grado de Empuje:

<p>Desea:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Poder, autoridad 2.- Posición y prestigio 3.- Dinero y cosas materiales 4.- Retos 5.- Oportunidad de avances 6.- Logros, resultados 7.- El saber "por qué" 8.- Amplio margen para operar 9.- Respuestas directas 10.- Libertad de controles, supervisión y detalle 11.- Eficiencia en la operación 12.- Actividades variadas 	<p>Necesita:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Compromisos negociados de igual a igual 2.- Identificación con la compañía 3.- Desarrollar valores intrínsecos 4.- Aprender a tomar su paso y a relajarse 5.- Tareas difíciles 6.- Debe saber los resultados esperados 7.- Entender a las personas 8.- Empatía 9.- Técnicas básicas en experiencias prácticas 10.- Conciencia de que las acciones existen 11.- Sacudidas ocasionales.
---	--

La persona con un Bajo Grado de Empuje

<p>Desea:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Paz 2.- Protección 3.- Dirección 4.- Ambiente predecible 5.- Un líder a quien seguir 6.- Un plan que comprenda 7.- Métodos de trabajo 8.- Verse libre de conflictos 9.- Tiempo para pensar 10.- Un futuro seguro 	<p>Necesita:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Tareas claras 2.- Sanciones 3.- Ayuda en tareas nuevas o difíciles 4.- Una forma de decir “no” 5.- Métodos alternativos 6.- Apoyo a situaciones difíciles 7.- Técnicas y herramientas para manejar conflictos 8.-Un clima participativo (grupos o comités) 9.- Reconocimiento por el “precio” pagado por desempeñarse 10.-Métodos para traducir ideas en acciones
---	---

I = INFLUENCIA

La persona con Alto Grado de Influencia

<p>Desea:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Popularidad, reconocimiento social 2.- Reconcompensas monetarias 3.-Reconocimiento público que indique su habilidad 4.- Libertad de palabra, personas con quien hablar 5.- Condiciones favorables de trabajo 6.-Actividades con gente fuera del trabajo 7.- Relaciones democráticas 8.- Libertad de control y detalles 	<p>Necesita:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Control de su tiempo 2.- Objetividad 3.- Énfasis en la utilidad de la empresa 4.- Ser menos idealista 5.- Un jefe democrático con quien pueda asociarse 6.- Presentarlo con gente de otros niveles 7.- Control emocional 8.- Sentido de urgencia 9.-Control de su desempeño por
---	--

9.- Identificación con la compañía	proyectos
	10.- Confianza en el producto
	11.- Datos analizados
	12.- Administración financiera
	13.- Supervisión mas estricta
	14.- Presentación precisa

La persona con Bajo Grado de Influencia

Desea:	Necesita:
1.- Que se le deje solo	1.- Habilidades sociales
2.- un formato lógico	2.- Contactos con gente
3.- Hechos	3.- Reconocimientos de los sentimientos de los demás
4.- Actividades sociales	4.- Un jefe Objetivo
5.- Respeto	5.- Respuestas lógicas
6.- Conversación directa	6.- La oportunidad para hacer preguntas
7.- Problemas que resolver	7.- Sinceridad
8.- Equipo para operar	8.- Suavizar las asperezas
9.- Experiencias emotivas limitadas	9.- Tiempo para pensar
10.- Objetividad	10.- Retroalimentación

S = CONSTANCIA

La persona con un Alto Grado de Constancia

Desea	Necesita:
1.- Status	1.- Condicionamiento anterior al cambio
2.- Situación segura	2.- Recompensa en término de cosas
3.- Referencias	3.- Beneficios adicionales
4.- Vida hogareña	4.- Presentación a nuevos grupos
5.- Procedimientos usuales	5.- Métodos que ahorren trabajo
6.- Sinceridad	6.- Enfoques profundos
7.- Territorio limitado	7.- Presentaciones simplificadas

8.- Largo tiempo para ajustarse	8.- Reafirmación
9.- Apreciación constante	9.- Sentimientos de importancia
10.- Identificación constante	10.- Productos de calidad que lo satisfagan
11.- Reconocimiento por servicios prestados	11.- Mercados especiales
	12.- Asociaciones capaces

La persona con un Bajo Grado de Constancia

Desea:	Necesita:
1.- Variedad	1.- Organizarse
2.- Viajes	2.- Vacaciones
3.- Trabajo generalizado	3.- Exámenes médicos
4.- Nuevos ambientes para trabajar y divertirse	4.- Reconocer a las personas más lentas
5.- Un alcance amplio	5.- Respetar la propiedad
6.- Verse libre de la rutina	6.- Plazos que cumplir
7.- Enfoques generales	7.- Presupuestos
8.- Personas que lo apoyen para concluir su trabajo	8.- Consistencia
9.- Más tiempo durante el día	9.- Hacer las cosas una segunda vez
10.- Actividades externas	10.- Sistemas

C = CUMPLIMIENTO

La persona con un Alto Grado de Cumplimiento

Desea: 1.- Procedimientos estandarizados de operación 2.- Límites en el grado de exposición a otros ambientes 3.- Seguridad, ambiente protegido 4.- Referencias 5.- Reafirmación 6.- Cambios poco rápidos y abruptos 7.- Ser parte de un grupo 8.- Atención personal 9.- Poca responsabilidad 10.- Personas a su servicio	Necesita: 1.- Trabajo de precisión 2.- Planeación 3.- Más confianza 4.- Más ángulos y mayor perspectiva en sus enfoques 5.- Argumentos 6.- Soporte en las situaciones difíciles 7.- Explicaciones detalladas 8.- Participación de equipo 9.- Recompensas 10.- Descripción exacta del trabajo 11.- Ayuda para ser más independiente 12.- Menos atención a detalles 13.- Respeto a sí mismo
--	---

Las personas con Bajo Cumplimiento

Desean: 1.- Libertad 2.- Tareas excepcionales 3.- Independencia 4.- Cero restricciones 5.- Ser evaluado por resultados 6.- Cero supervisión 7.- La oportunidad para divertirse 8.- Experiencias 9.- Emociones fuertes	Necesitan: 1.- Un jefe tolerante 2.- Reconocer que existen límites 3.- Ser evaluado por resultados 4.- Oportunidad para probar lo nunca antes intentado 5.- Ayuda a los detalles 6.- Proyectos independientes 7.- Autoridad 8.- Restricciones
---	--

GRÁFICA L TRABAJO BAJO PRESIÓN

Esta gráfica nos indicará la forma en que la persona actúa ante situaciones de presión, en ella se puede observar la disparidad de conductas en comparación con la gráfica T y la alta sensibilidad de la persona ante el estrés, o el manejo de conductas hacia la estabilidad, independientemente de la presión existente.

De estas gráficas se encuentran diversas puntuaciones internamente, en las cuales se graficarán los resultados obtenidos por las personas evaluadas, pero también existen puntuaciones externas, que van de 1 al 95, las cuales nos servirán como indicativos de la validez y veracidad con la que los cuestionarios son contestados.

Esta gráfica es la encargada de indicarnos la forma como actúa la persona ante situaciones con un alto grado de presión, y su interpretación también se realiza considerando los puntajes de las escalas por separado; sin embargo en este rubro, es importante no perder de vista la predominancia de alguna escala sobre las otras, y la información que esta combinación nos está transmitiendo.

Es importante recordar que ninguna persona es perfecta en todas las situaciones que enfrente, y que algunas características sobresalientes en un clima compatible, pueden llegar a ser factores limitantes ante situaciones de presión.

<p>Bajo presión la persona con un Alto Grado de Empuje, tiende a:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Excederse en sus prerrogativas➤ Actuar intrépidamente➤ Inspirar temor a los demás➤ Imponerse a la gente➤ Ser cortante y sarcástico con los demás➤ Malhumorarse cuando no tiene el primer lugar	<p>Bajo presión, la persona con un Bajo Grado de Empuje tiende a:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Renunciar a su posición para evitar controversias➤ Dudar antes de actuar➤ Autodespreciarse➤ Evitar responsabilidades➤ Retraerse cuando se le confronta➤ Ser defensivo➤ Permitir que se aprovechen de él
---	---

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ser crítico y buscar errores ➤ Descuidar los detalles ➤ Mostrarse impaciente y descontento con el trabajo de rutina ➤ Resistirse a participar como parte de un grupo. 	<p>indebidamente</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ser dependiente ➤ Ser demasiado conservador ➤ Ser evasivo
<p>Bajo Presión la persona con un Alto Grado de Influencia tiende a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Preocuparse más de su popularidad que de los resultados tangibles ➤ Ser exageradamente persuasivo ➤ Actuar impulsivamente, siguiendo su corazón en lugar de su inteligencia ➤ Ser inconsistente en sus conclusiones ➤ Tomar decisiones basado en análisis superficial ➤ Ser poco realista al evaluar a las personas ➤ Ser descuidado con los detalles ➤ Confiar en las personas indiscriminadamente ➤ Tener dificultad para planear y controlar su tiempo 	<p>Bajo presión la persona con un Bajo Grado de Influencia tiende a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ser distante ➤ Ser cortante ➤ Ser crítico ➤ Ser suspicaz ➤ Carecer de empatía ➤ Lastimar los sentimientos de los demás ➤ Ser retraído ➤ Ser ecuánime ➤ Preferir los objetos más que las personas ➤ Carecer de confianza social
<p>Bajo Presión, la persona con un Alto Grado de Constancia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Hacer un esfuerzo para mantener un status 	<p>Bajo presión la persona con un Bajo Grado de Constancia tiende a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ser inconsistente ➤ Dejar inconcluso lo que empieza

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Requerir mucho tiempo para ajustarse al cambio ➤ Tener dificultades para cumplir con compromisos ➤ Necesitar ayuda para iniciar nuevos proyectos ➤ Carecer de imaginación ➤ Sentirse contento y cómodo con las cosas tal y como son ➤ Continuar haciendo las cosas en la forma en que siempre se han hecho. ➤ Conservar resentimientos ➤ Esperar órdenes antes de actuar ➤ Tener dificultad para establecer prioridades 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dedicarse a demasiadas actividades al mismo tiempo ➤ Tratar de abarcar demasiado ➤ Hacer cambios drásticos frecuentemente ➤ Ser perturbador ➤ Difícil de localizar ➤ Tener problemas de familia y/o salud ➤ Viajar extensa y costosamente ➤ Faltar al respeto de propiedad o territorio de los demás.
<p>Bajo Presión, la persona con un Alto Grado de Cumplimiento tiende a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Depender de la supervisión ➤ Dudar antes de actuar ➤ Estar atado a procedimientos y métodos ➤ Dejarse abrumar por los detalles ➤ Resistirse a aceptar responsabilidad plena ➤ Desear explicaciones completas antes de hacer un cambio ➤ Pasar la responsabilidad a otra persona ➤ Renunciar a su posición para evitar controversias 	<p>Bajo Presión, la persona con un Bajo Grado de Cumplimiento tiende a;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ser poco convencional ➤ Ignorar las instrucciones y direcciones ➤ Ser descuidado con los detalles ➤ Desafiar el peligro ➤ No documentarse ➤ Ser propenso a los accidentes ➤ Ignorar políticas ➤ Provocar úlceras (en los demás) <p>Ser temerario y distraído</p>

4.4.- Significado de las escalas

De acuerdo con los preceptos de Marston, la Técnica Cleaver evalúa cuatro aspectos importantes del comportamiento del individuo, y estos son D, I, S, C

D = Dominio, empuje e iniciativa.

I = Influencia, persuasión, relaciones interpersonales.

S = Constancia, tenacidad, ritmo de trabajo, disposición al cambio.

C = Respeto a normas, apego a lineamientos.

Cuando en las gráficas alguna de éstas escalas se encuentra dentro de los puntajes 80-90 máximo 95 (uno de ellos), se puede decir que son puntajes altos y su interpretación individual es la siguiente:

D.- Alta necesidad de dominio a los demás, alto nivel de empuje e iniciativa

I.- Alta habilidad para manejar las relaciones sociales, alto interés por la gente, alta capacidad para persuadir a los demás hacia ciertas metas o intereses.

S.- Alta constancia en el ritmo de trabajo, mucha tenacidad, tomarse tiempo para ejecutar sus deberes, una reacción lenta ante el cambio y ante la presión.

C.- Alto respeto por las normas establecidas, dependencia de lineamientos y de la autoridad.

Cuando los puntajes de algunas características, se dan entre 30 y 10, máximo en 5 (uno de ellos) la interpretación individual por cada característica será la siguiente:

D.- Poca iniciativa, baja capacidad de liderazgo, dependencia hacia los demás.

I.- Interés hacia las labores técnicas o rutinarias, baja capacidad para interactuar socialmente, bajo interés por la gente, capacidad analítica y atención a detalles.

S.- Dinamismo, interés por trabajo variable, disgusto con la rutina, apertura al cambio, gusto por las innovaciones.

C.- Necesidad de actuar en forma autónoma, sin contar con lineamientos, bajo apego hacia lo reglamentado, sobrepasar límites de autoridad.

Características Principales en D,I,S,C

ALTO EMPUJE (+D)

Le apasionan los retos, puede ser considerado “descontrolado” por los demás. Siempre listo a la competencia, cuando algo está en juego sale lo mejor de él. Tiene respeto por aquellos que ganan contra todas las expectativas. Se desempeña mejor cuando tiene autoridad y responsabilidad. Piensa en grande y quiere que su autoridad sea aceptada sin duda alguna. Si no existe algún reto, puede crear alguna situación en que los haya. Trabaja largas horas, con insistencia, hasta vencer alguna situación difícil.

En el trato con la gente es generalmente directo, positivo e incisivo, dice lo que piensa, es seco y aún sarcástico, aunque no rencoroso.

Puede explotar con alguno de sus compañeros. Da por hecho que los demás piensan bien de él. Gusta de ser el centro de atención y estar siempre al frente. Si no está en el centro de atención estará siempre molesto. Podrá herir a los demás sin darse cuenta, siendo básicamente egocéntrico, tenderá a aceptar los elogios, generalmente es un individuo autosuficiente.

Puede ser poco cortés y pasar por “encima de la gente”. En su interés por lograr resultados se excede en el ejercicio de la autoridad. Suele ser excesivamente crítico y riguroso cuando las cosas o la gente no cumple con sus estándares, dice lo que siente en un momento dado y después lo olvida.

En general pertenecerá a organizaciones que buscan el logro de algún objetivo más que por el simple hecho de convivir socialmente.

Está interesado en lo poco usual y aventurero. Es curioso y en general, tiene una gran variedad de intereses, siempre estará dispuesto a probar algo distinto. Tiene iniciativa. Debido a sus múltiples intereses, prefiere un ambiente siempre cambiante.

Puede perder interés en un proyecto una vez que el reto haya desaparecido y prefiere que otros terminen el trabajo que ya sólo demanda conclusiones obvias. Trata de subdividirse en muchas partes con el fin de incluirse en tantas situaciones como sea posible.

Debido a su inquietud innata, continuamente busca nuevos horizontes, tiende a estar poco satisfecho y a mostrarse impaciente, cuando el trabajo sea repetitivo o de rutina. Puede sin embargo, desarrollar trabajo de detalle si éste es necesario para lograr sus objetivos.

En general tiene muchos recursos y puede adaptarse rápidamente a muchas situaciones.

Al comenzar su carrera, puede tener una fuerte rotación debido a su impaciencia. Para realizar un trabajo o avanzar en su posición tiende a olvidarse de lo establecido, debe ver un objetivo delante de él y ser reconocido por sus esfuerzos.

BAJO EN EMPUJE (-D)

Son personas apacibles que buscan la paz y la armonía, en donde existen problemas, ellos preferirán que sean otros los que inicien la acción, quizá hasta sacrificando su propio interés para adaptarse a las soluciones impuestas.

Son personas discretas y modestas, rara vez protagonizarán con los demás. Prefieren las situaciones de grupo y los comités a la iniciativa individual, pues encuentran seguridad entre un gran número de personas.

Saben escuchar mejor que las personas de estilo más activo que se encuentran muy ocupadas luchando por convencer de sus puntos de vista. Consecuentemente, al final terminan dentro del “partido” ganador en la mayoría de los argumentos en donde pueden evitar una temprana declaración de su posición y en donde pueden evaluar los pros y los contras de situaciones conflictivas.

Tranquilos e indirectos en su enfoque en la mayoría de las situaciones, deliberan antes de actuar y calculan cuidadosamente los riesgos para evitarse problemas. Sin embargo, con frecuencia demuestran astucia para lograr que los demás ataquen los problemas, conflictos y obstáculos.

Prefieren seguir, a dirigir. Las sanciones y direcciones les proporcionan una sensación de seguridad y protección, puesto que responden pasivamente a las circunstancias antagónicas, son considerados pacientes, calmados y reflexivos.

Moderados y gentiles por naturaleza, estas personas generalmente agradan a los demás.

ALTO EN INFLUENCIA (+I)

Abierto, persuasivo, sociable, generalmente optimista, puede ver algo bueno en cualquier situación, interesado principalmente en la gente, en sus problemas y actividades. Dispuesto a ayudar a otros a promover sus proyectos, así como los propios. Puede perder de vista los objetivos de la organización en esta actividad. La gente tiende a responderle de una forma natural.

Se relaciona fácilmente con la gente mostrándose sereno. Demuestra la cordialidad de una amistad prolongada desde el primer momento, estableciendo relaciones íntimas al instante de ser presentado a otra persona. Asegura él conocer una gran variedad de gente, aunque olvida sus nombres.

Tiende a ser superficial y de poco fondo. Puede cambiar de bando en una discusión sin darse cuenta de su inconsistencia.

Puede actuar bajo impulsos emocionales. Toma decisiones basadas en análisis superficiales de los hechos. Debido a su confianza y aceptación indiscriminada de la gente, puede mal juzgar las habilidades de otras personas. Siente que puede persuadir y motivar a la gente para lograr el tipo de comportamiento que desea de ellos.

En general, se desempeña bien donde la estabilidad y naturalidad son factores esenciales. Las relaciones públicas y la promoción son, en él, áreas naturales de desarrollo. Ya que trata de evitar alterar una situación favorable, puede sentir dificultad en cerrar un trato o disciplinar a sus subordinados.

BAJO EN INFLUENCIA (-I)

Son personas socialmente pasivas, asumen el rol de observador en lugar de participante, sienten una gran afinidad por los objetos, si es de inteligencia conceptual la persona se enfoca a las ideas, los conceptos y enigmas. Como resultado de lo anterior se da el ingenio y la innovación.

Estas personas analíticas requieren de poca persuasión pues ellos resuelven por sí mismos sus problemas. La suspicacia es un componente importante del estilo de estas personas para escuchar y hacen un máximo esfuerzo para penetrar a las cuestiones básicas y fundamentales.

Prefieren trabajar solos, y tienen capacidad para manejar su soledad. Son dados frecuentemente a la introspección y al autoanálisis, siendo estas actividades muy personales. Son objetivos y críticos de ellos mismos como de los demás. La compasión es consistente en este estilo pero no la empatía.

Estas personas tienden a ser más sensibles socialmente que las personas extrovertidas puesto que no confían en las apariencias, siempre desean saber el por qué de las cosas.

En tiempos de estrés estas personas se retraen en sí mismas hasta llegar a una solución. Las gracias sociales son técnicas que estas personas aprenden y temporalmente dejan a un lado cuando existen presiones o no parezcan naturales durante el proceso de aprendizaje. Sin embargo, una vez que las dominan estas personas pueden ser encantadoras, positivas y persuasivas cuando la lógica les dicta estas tácticas.

ALTO EN CONSTANCIA (+S)

Generalmente son personas amables y tranquilas, no son de naturaleza explosiva y de pronta reacción, pueden ocultar sus sentimientos y ser rencorosas, gustan de establecer relaciones amistosas cercanas con un grupo limitado de sus asociados. Se muestran satisfechas y relajadas, la paciencia y predeterminación caracterizan su comportamiento usual, son buenos compañeros y estarán siempre dispuestos a ayudar a los que consideren sus amigos.

Ya que no gustan del cambio, especialmente si este es inesperado o brusco, hacen lo posible por mantener su nivel alcanzado. Una vez que se establece un patrón de trabajo pueden continuarlo con paciencia inagotable.

Son generalmente personas muy posesivas y desarrollan fuertes lazos con su equipo de trabajo, su máquina, su sindicato, su club, y en particular su familia puesto que se sienten muy unidas a ella y estarán incómodas cuando se les separa de ella por períodos largos de tiempo, prefieren pasar las noches en su casa que estar fuera de ella.

Funcionan bien como miembros de un equipo y pueden coordinar sus esfuerzos con otros, mostrando ritmo y facilidad para ello. Desarrollan bien los hábitos de trabajo.

BAJO EN CONSTANCIA (- S)

Son personas flexibles, variables y activas, ponen las cosas en movimiento, se sienten cómodas con un alto ritmo de cambios, de actividad y disfrutan manejar muchas situaciones a la vez. Con frecuencia consideran agradables los viajes, aunque tienen la capacidad para permanecer en un mismo lugar, siempre y cuando existan múltiples actividades a la vez.

La capacidad para manejar muchas cosas los conduce a abarcar más y más. Expansivos por naturaleza, buscan lo nuevo y lo diferente, por lo que rara vez existe el estancamiento. Si bien sus múltiples actividades pueden perturbar a colegas menos activos, su vida nunca es monótona.

Sus largas horas de actividad tanto dentro como fuera del trabajo, les permite cubrir más campo. Defensores del día de 30 horas y la semana de 8 días, éstas personas con frecuencia tienen más cosas que tiempo para hacerlas, entre más actividades realizan más quieren hacer. El principio del acelerador es el que predomina en estas personas. Se exceden a su propia capacidad física así como la de sus asociados.

Variables en su pensamiento y en su acción, gustan de salir adelante. Sus carreras tienden a reflejar su desdén nato por hacer las mismas cosas durante mucho tiempo. El desorden aparente de sus vidas simplemente refleja su afinidad por la variedad en etapas de terminación. Estas personas son generalistas, no especialistas y con gusto aceptan situaciones no estructuradas.

ALTO EN CUMPLIMIENTO (+C)

Es generalmente pacífico y se adapta a las situaciones con el fin de evitar antagonismos. Siendo sensible, busca apreciación y es fácilmente herido por otros antes de actuar. Es humilde, leal y dócil, tratando siempre de hacer las cosas lo mejor posible.

Al ser básicamente cauteloso y conservador, es lento en la toma de decisiones, haciéndolo hasta haber checado toda la información disponible. Esto puede frustrar a las personas que esperan de él una reacción rápida.

Debido a su renuencia para tomar decisiones, puede esperar a observar dónde se inclinan las opiniones de otros antes de actuar. Muchas veces demuestra sentido de oportunidad y astucia al seleccionar la decisión correcta en el momento adecuado.

Ya que actúa casi siempre de una forma cautelosa y muy diplomática, en general es un buen candidato a promociones, es capaz de moldearse a la imagen que otros esperan de él, hará lo imposible para evitar un conflicto y en general nunca pasará por “encima de alguien”.

Procura llevar una vida estable y ordenada y tiende a seguir procedimientos tanto en su vida personal como en el trabajo. Tiene una mente sistemática y desarrolla su trabajo de la misma forma.

Procede en forma ordenada y premeditada, es preciso y atento al detalle. Algunas veces depende de los procedimientos y puede verse envuelto en detalles. En general se limitará a utilizar métodos que le dieron resultado en el pasado.

BAJO EN CUMPLIMIENTO (- C)

Son independientes, desinhibidos y aventureros; disfrutan de la vida. Cualquier cosa nueva y diferente les emociona.

Buscan la libertad y hacen lo posible por obtenerla. Debido a que prefieren campos nuevos y mares desconocidos, con frecuencia estas personas preocupan a las más conservadoras, que no comprenden su gusto por lo excepcional.

Son individualistas, se resisten a las restricciones, reglamentos y direcciones (excepto las propias) y prefieren ser evaluados por los resultados que producen. Prefieren delegar controles, detalles y documentaciones. Son la excepción de la regla y lo

disfrutan en todo momento. Su comodidad con lo no convencional les permite generar nuevos y originales enfoques, desafío a lo ya probado.

Tienen una gran capacidad para improvisar y se sienten felices cuando pueden desenvolverse por cuenta propia. Intrépidos defensores del individualismo. Los valores definen significativamente la dirección de sus movimientos aparentemente erráticos. Las calificaciones son esenciales, pero con frecuencia ignoradas por estas personas que a nada le temen.

Libres de pensamiento, estas personas son amigos interesantes (pero enemigos peligrosos). Están listos para intentar cualquier cosa y probablemente lo harán mientras que nadie les diga qué deben hacer o cómo hacerlo.

COMBINACIONES BÁSICAS DE COMPORTAMIENTO

Es muy importante considerar la posición individual de cada una de las características a evaluar a la hora de interpretar, pues nos proporciona información que puede complementarse con las combinaciones básicas de comportamiento, las que se derivan de la interacción de las cuatro escalas D, I, S, C.

1.- CREATIVIDAD $\frac{D}{I}$

	D	I	S	C
99				
95				
90	0			
70				
60				
40				
30		0		
10				
5				
1				

Tiende a ser lógico, crítico e incisivo en sus enfoques hacia la obtención de metas: se sentirá retado por problemas que requieren de esfuerzos de análisis y de originalidad. Será crítico con la gente.

2.- EMPUJE $\frac{D}{S}$

	D	I	S	C
99				
95				
90	0			
70				
60				
40				
30			0	
10				
5				
1				

Responde rápidamente a los retos, demuestra movilidad y flexibilidad en sus enfoques, tiende a ser iniciador versátil respondiendo rápidamente a la competencia.

3.- INDIVIDUALIDAD $\frac{D}{C}$

	D	I	S	C
99				
95				
90	0			
70				
60				
40				
30				0
10				
5				
1				

Actúa de manera directa y positiva ante la oposición. Es una persona fuerte que toma una posición y lucha por mantenerla. Está dispuesta a tomar riesgos y puede aún ignorar niveles jerárquicos.

4.- BUENA VOLUNTAD $\frac{I}{D}$

	D	I	S	C
99				
95				
90		0		
70				
60				
40				
30	0			
10				
5				
1				

Tiende a comportarse en una forma equilibrada y cordial desplegando "agresividad social" en situaciones que percibe como favorables y sin amenazas. Tiende a mostrarse simpático y lucha por establecer relaciones armoniosas con la gente desde el primer contacto con ellos.

5.- HABILIDAD DE CONTACTOS $\frac{I}{S}$

	D	I	S	C
99				
95				
90		0		
70				
60				
40				
30			0	
10				
5				
1				

Tiende a buscar a la gente con entusiasmo. Es una persona abierta que despliega un optimismo contagioso y trata de ganarse a la gente a través de la persuasión de un acercamiento emotivo.

6.- CONFIANZA EN SÍ MISMO $\frac{I}{C}$

	D	I	S	C
99				
95				
90		0		
70				
60				
40				
30				0
10				
5				
1				

Despliega confianza en sí mismo en la mayoría de sus tratos con otras personas. Aunque siempre lucha por ganarse a la gente, se muestra reacio a ceder su propio punto de vista. Esta persona siente que no importa qué situación se presente, él será capaz de actuar de forma exitosa.

7.- PACIENCIA $\frac{S}{D}$

	D	I	S	C
99				
95				
90			0	
70				
60				
40				
30	0			
10				
5				
1				

Tiende a ser constante y consistente, prefiriendo tratar un proyecto o tarea a la vez. En general esta persona dirigirá sus habilidades y experiencia hacia áreas que requieren profundización y especialización. Es ecuánime bajo presiones, busca estabilizar su ambiente y reacciona negativamente a los cambios en el mismo.

8.- REFLEXION (CONCENTRACION) $\frac{S}{I}$

	D	I	S	C
99				
95				
90			0	
70				
60				
40				
30		0		
10				
5				
1				

Tiende a ser un individuo controlado y paciente. Se mueve con moderación y premeditación en la mayoría de sus acciones. Aún bajo presión, proyectará una posición tranquila y despreocupada. En general enfoca la mayoría de las situaciones con cuidado y concentración.

9.- PERSISTENCIA $\frac{S}{C}$

	D	I	S	C
99				
95				
90			0	
70				
60				
40				
30				0
10				
5				
1				

Tiende a ser un individuo persistente y perseverante que una vez que decida algo, difícilmente se desvía de su objetivo. Tenderá a tomar un ritmo de trabajo y apegarse a él. Puede ser rígido e independiente cuando se aplica la fuerza para hacerle cambiar, exasperando a otros que requieren de su adaptación.

10.- ADAPTABILIDAD $\frac{C}{D}$

	D	I	S	C
99				
95				
90				0
70				
60				
40				
30	0			
10				
5				
1				

Tiende a actuar de una forma cuidadosa y conservadora, en general está dispuesto a modificar o transigir en su posición con tal de lograr sus objetivos. Siendo un estricto observador de las políticas, puede aparecer arbitrario y poco flexible al seguir una regla o fórmula establecida. Prefiere una atmósfera libre de antagonismos y desea la armonía.

11.- PERFECCIONISMO $\frac{C}{I}$

	D	I	S	C
99				
95				
90				0
70				
60				
40				
30		0		
10				
5				
1				

Esta persona tiende a ser un seguidor apegado al orden y los sistemas. Toma decisiones basadas en hechos conocidos o procedimientos establecidos. En todas sus actividades trata meticulosamente de apegarse a los estándares establecidos, ya sea por sí mismo o por los demás.

12.- SENSIBILIDAD $\frac{C}{S}$

	D	I	S	C
99				
95				
90				0
70				
60				
40				
30			0	
10				
5				
1				

Esta persona estará muy consciente en evitar riesgos o problemas. Tiende a buscar significados ocultos. La tensión puede ser evidente particularmente si está bajo presión por obtener resultados. En general, se sentirá intranquila mientras que no tenga una confirmación absoluta de que su decisión ha sido la correcta.

Identificación e Interpretación de Escalas en el Mismo Nivel

D = I ALTA:

Cuando la escala D se encuentra en el mismo nivel que la I dentro de la gráfica, se interpreta como una persona que posee fuerza para liderar a la gente, pero que lo realiza con un enfoque persuasivo y utilizando incluso, manipulación social para lograr sus objetivos.

D = I BAJA:

Cuando ambas escalas se encuentran por abajo de la media, hace referencia a una persona sin liderazgo, que prefiera guías y cuyos intereses son básicamente técnicos. No hay empuje para iniciar una relación social, ni tampoco interés por socializar.

D = S ALTA:

Indica una persona cuyo empuje es llevado con cautela, que se enfoca hacia metas moderadamente y sin correr riesgos innecesarios.

D = S BAJA

Cuando las dos características se encuentran por abajo de la media, la información que arroja es la de una persona que es dinámica, pero cuya actividad no está enfocada hacia algún tipo de objetivo, sino que espera dirección en ello.

D = C ALTA

En esta combinación se presenta una situación de ambivalencia, al desear actuar con empuje, pero también desear respetar lo establecido, por lo que hay dificultad en la toma de decisiones, existen dudas sobre cómo actuar, pudiendo mostrar tensión al no ofrecer soluciones en tiempo, pues buscará efectuar un trabajo perfeccionista y de análisis exhaustivo, a fin de evitar errores.

D = C BAJA

Hay problemas de adaptación en la persona, prefiere actuar solo y se opone a lo reglamentado, pero no propone soluciones, ni tampoco busca alternativas que le apoyen.

I = S ALTA

Existe constancia dentro de la interacción social, se maneja en un estilo rígido en la misma, independientemente del tipo de personas con las que se relacione.

I = S BAJA

Refleja inconsistencia en la relación social, hay volubilidad en el trato.

I= C ALTA

Esta combinación refleja alto respeto dentro de la interacción social, y un bajo respeto hacia la persona como tal, se agudiza el sentido crítico hacia quienes le rodean.

S = C ALTA

Indica un alto grado de cautela ante las normas, la conducción es rígida e inflexible y no hay poder humano que los haga cambiar de opinión o hacia nuevos sistemas de trabajo.

S = C BAJA

Hay apertura al cambio, deseos de innovación y de conocer lo nuevo, sobre todo si va combinada con una D alta. Existe interés por romper los esquemas establecidos y forjar nuevas formas de realizar las cosas, se observa rebeldía ante lo existente y la aplicación de ideas propias ante el trabajo, independientemente de lo establecido.

Perfiles Elevados

Se le llaman perfiles elevados a los perfiles que caen en sus cuatro escalas dentro de los puntajes 70 - 99, y que incluso algunas de sus escalas llegan a caer en la media pero sin bajar del percentil 50.

Este tipo de perfiles nos indica la situación por la que está pasando la persona evaluada, y aunque no se pueden interpretar en su totalidad, son representativos de una persona muy presionada, cuyo nivel de angustia y de estrés le está llevando a comportamientos neuróticos y de inadaptación hacia el entorno.

Esto es indicativo de que la persona reaccionará con un alto grado de emotividad ante cualquier tipo de situación, debido a la presión con la cual vive, y la cual lo controla.

Perfiles Sumergidos

Se les llama perfiles sumergidos a aquellas escalas que caen dentro de los puntajes 30-1, en cualquiera de las gráficas de Cleaver, pudiéndose considerar como tales desde el puntaje 40, siempre y cuando no rebase ninguna escala del puntaje 50 hacia arriba.

Los perfiles sumergidos se presentan en personas desmotivadas, cuyo estado de depresión es evidente, y que no han podido salir de él.

Sus reacciones serán desanimadas, de poco interés por lo que sucede en su entorno, y serán un indicativo para interpretar sus rasgos de personalidad en ese momento, por lo que hay que corroborar información con entrevista y exámenes de personalidad.

Confiabilidad

Vega (1993) menciona dos estudios de confiabilidad de Descripción propia que han sido aceptadas con la forma de corregir ya revisada. El primero de estos es una prueba de consistencia de continuidad interna y de las cuatro dimensiones mediante el método de confiabilidad media.

La muestra usada fue de 100 sujetos (75 hombres y 25 mujeres) escogidos al azar de una población de 1200. la distribución ocupacional de la muestra fue de 46 gerentes y supervisores, 17 clérigos, 10 ingenieros, 10 vendedores, cinco técnicos y 12 al azar.

Los resultados de este análisis son los siguientes:

Coeficientes de división media de confiabilidad para las dimensiones

	r	Sr
D	.86	.03
I	.89	.02
S	.80	.04
C	.81	.04

Vega también menciona que en 1959 se hizo un examen del análisis de confiabilidad en un grupo de 75 sujetos (50 hombres y 25 mujeres) y los cuales tenían posiciones de ejecutivos o profesionistas. El tiempo de retest tenía un rango de uno a 12 meses con una media de tres meses. A continuación se presenta una tabla que muestra la correlación para el análisis del test-retest:

Coeficiente de confiabilidad de test-retest para las dimensiones

	r	Sr
D	.84	.04
I	.70	.06
S	.77	.06
C	.87	.01

Resultados que nos sugieren que la descripción propia es relativamente una medida confiable, teniendo ambas una consistencia interna y una estabilidad sobre el tiempo.

Limitaciones del instrumento

Como instrumento de propio reporte, la descripción propia se abre a una disertación consciente. Ciertas precauciones fueron tomadas para controlar el deseo social mediante el proceso de colocar palabras altamente deseables en las cuatro dimensiones en el mismo tetrado y así a todo lo largo de la escala de deseo. Siguiendo los lineamientos de Edwards (1957 en Vega, 1993), se dice que la técnica de escoger obligatoriamente ha sido usada en la descripción propia con el propósito de controlar el deseo social, limitando la contaminación que pudieran tener las cuatro dimensiones. En resumen el uso de una lista para checar adjetivos evita el problema de “lugar de respuesta” o “estilo de respuesta” que surge con el uso de inventarios de respuesta alternativa (si o no-falso o verdadero).

Capítulo 5.- Metodología

5.1.- Objetivo

Identificar el perfil del estudiante del área de Psicología del Trabajo mediante la Técnica de Cleaver.

5.2.- Pregunta de investigación

¿Cuál es el perfil del estudiante del área de Psicología del trabajo en la Facultad de Psicología de la UNAM?

5.3.- Hipótesis de trabajo

Existen características personales compartidas por todos los estudiantes del área del Trabajo que forman un perfil que identifica las habilidades necesarias para realizar actividades relacionadas con el área, éste perfil se obtendrá mediante la Técnica Cleaver.

5.4.- Hipótesis Nula

No se encontrarán características compartidas significativas entre los estudiantes de Psicología del Trabajo para la obtención de un perfil general que identifique las habilidades necesarias para realizar actividades relacionadas con el área.

5.5.- Variables

VI: Las puntuaciones obtenidas mediante la aplicación de la Técnica Cleaver

VD: Los rasgos compartidos del estudiante del área de Psicología del trabajo de la Facultad de Psicología de la UNAM.

Definición conceptual de las variables

VI: La técnica Cleaver es un instrumento psicométrico que tiene como objetivo obtener información de personas y puestos para poder identificar y describir comportamientos que se requieren en el puesto, así como las habilidades y comportamientos de la persona.

VD: Los rasgos compartidos por los estudiantes del área del trabajo se integran por un conjunto de valores psicológicos que involucran funciones intelectuales, habilidades e intereses de los estudiantes del área del Trabajo de la Facultad de Psicología de la UNAM.

Definición operacional de las variables

VI: La aplicación del instrumento a los alumnos del área del Trabajo.

VD: El perfil de rasgos compartidos por los participantes.

5.6.- Muestra

La muestra es no probabilística accidental, debido a que no se eligió al azar, sino intencionalmente de una población total de 2,374 alumnos inscritos al semestre 2005-2, de los cuales hay 169 del área de Psicología del Trabajo de los que participaron 140 alumnos inscritos en materias de octavo semestre, recursando o adelantando materias de séptimo y noveno semestres.

5.7.- Tipo de estudio

El tipo de estudio que se realizó fue exploratorio, evaluativo de observación sistemática debido a que no existen estudios realizados sobre el tema.

5.8.- Diseño

Cuasiexperimental ya que se manejó una sola variable, trabajando con un grupo de 140 estudiantes del área de Psicología del Trabajo de ambos turnos matutino y vespertino.

5.9.- Instrumento

El instrumento que se utilizó para efecto de este estudio fue la Técnica de Cleaver que consta de tres gráficas en las que se interpretan las actitudes y conductas de las personas ante el entorno, son la gráfica T, gráfica M y gráfica L y se aplica para evaluar los factores o dimensiones Empuje, Influencia, Constancia y Apego a Normas. Esa técnica hace una predicción del comportamiento en el área laboral.

5.10.- Escenario

Se utilizaron los salones de clase designados a las materias del área del trabajo dentro de la Facultad de Psicología de la UNAM, ya que cuentan con la ventilación y luz adecuada para poder aplicar la prueba, así como la suficiente ausencia de ruido.

5.11.- Procedimiento

- Primero. El primer paso fue investigar todos los horarios de las materias del área de Psicología del Trabajo, para después pasar a cada uno de los salones donde éstas se impartían.
- Segundo. Se les pidió a los profesores de las asignaturas correspondientes su colaboración mediante una carta de autorización expedida por la coordinación de Psicología del Trabajo, para aplicar la prueba de Cleaver en sus diferentes grupos, asegurándonos así de que los participantes estuvieran inscritos en esta área, preguntándoles al momento de dar las instrucciones si se encontraban inscritos solamente

en la materia en la que se encontraban o si tenían al menos otra inscrita.

Tercero. Se le aplicó el instrumento a 140 alumnos correspondiente al 82.84% de los alumnos inscritos en Psicología del Trabajo. A los otros 29 alumnos no se les aplicó por diversas razones, como por ejemplo la deserción, no querer participar en la investigación por razones personales o ya conocer la prueba.

Cuarto. El siguiente paso fue la calificación y graficación de cada una de las pruebas obtenidas de forma individual según las instrucciones de calificación del propio instrumento. Posteriormente se hizo un vaciado de los datos para poder manipularlos y obtener un perfil general tomando en cuenta los reactivos de autodescripción de la prueba que coincidieron entre los participantes. En promedio general registraron 66 frecuencias (47.41%), teniendo reactivos que registraban 35 frecuencias (25 por ciento) hasta otros que registraban 110 frecuencias (79.28%) con la misma autodescripción. Con estos resultados se procedió a realizar el análisis estadístico a través de un análisis descriptivo.

Quinto. Por último se pasó a la interpretación del perfil obtenido mediante la descripción de las características del mismo.

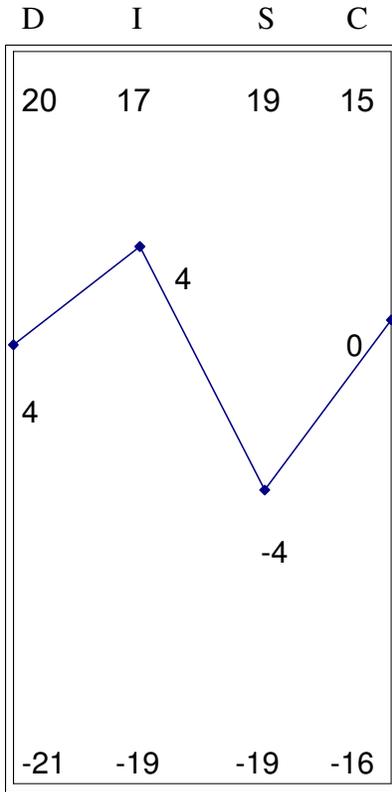
5.12.- Análisis estadístico

El análisis estadístico de los resultados se hizo a través de un análisis descriptivo por medio de una distribución de frecuencias, con el objetivo de conocer los puntajes medios en cada rasgo o factor medido con la Técnica Cleaver, dando como resultado un solo perfil general de los estudiantes del área de Psicología del Trabajo que se describe e interpreta en los Resultados que se presentan en el siguiente capítulo.

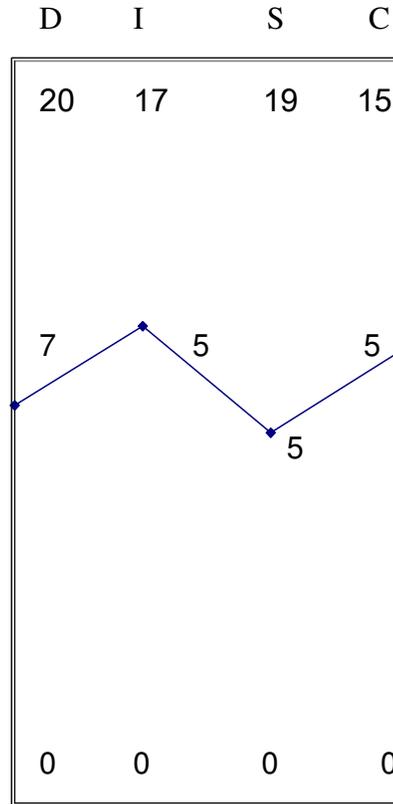
Capítulo 6.- Resultados

Perfil Obtenido

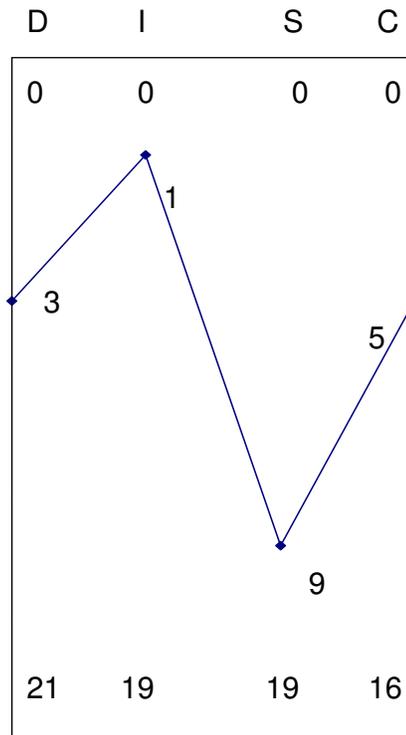
Gráfica T



Gráfica M



Gráfica L

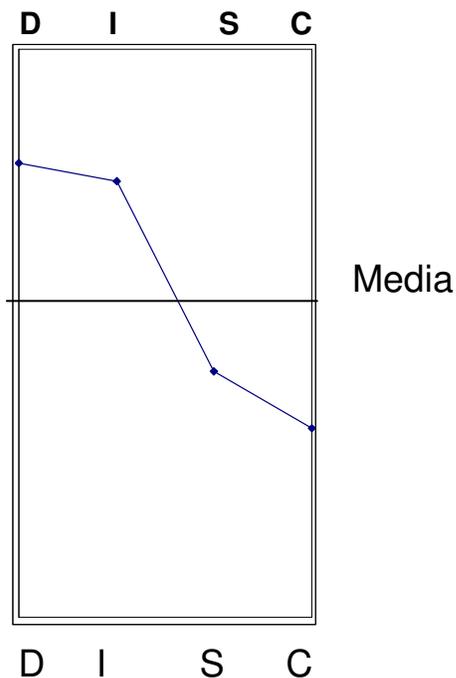


Como podemos ver en las gráficas de los resultados, los valores que maneja Cleaver en sus tres gráficas no van del 0 al 99, dependiendo de la gráfica que se trate y de la letra de DISC, son los números que maneja para poder obtener el perfil. Así en la primera gráfica que es T de trabajo normal, el valor máximo de D es 20 y el mínimo -21, en I el valor máximo es 17 y el mínimo -19, en S el máximo es 19 y -19 el mínimo y en C va desde 15 hasta -16; siendo esta gráfica la única que maneja valores negativos. En la gráfica M de motivación todos los valores comienzan en cero, sin embargo en D van hasta el 20, en I hasta el 17, en S al 19 y en C el valor máximo es 15. Por último en la gráfica L de trabajo bajo presión los valores también comienzan en cero, pero en la parte superior de la gráfica y terminan en D en el 21, en I y S en 19 y en C en 16.

Lo que se tiene que tomar en cuenta es si los valores caen en la media, qué tan arriba o qué tan abajo de esta, independientemente si el valor obtenido es alto o bajo según una escala del uno al 10, pues es lo que permite obtener el perfil.

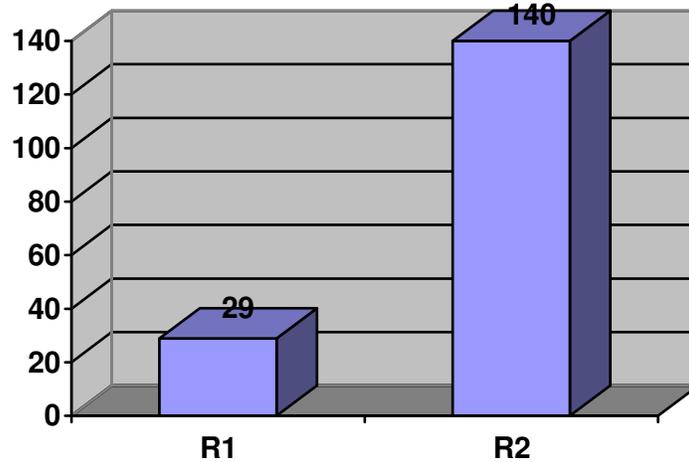
Existen además lo que se le llama perfiles clásicos, pues son perfiles que ya se han estandarizado por tratarse de puestos de trabajo muy recurrentes y que requieren de las mismas características laborales independientemente de la empresa que se trate. Además de que la gráfica es idéntica en las tres que maneja Cleaver: T, M y L. Uno de los más comunes es el perfil del vendedor, que tiene un alto Empuje, alta Influencia pero baja constancia y apego a normas, por lo que su gráfica quedaría de la siguiente manera:

Gráfica T



Aplicación del cuestionario Autodescripción

Muestra: 169 Alumnos inscritos al Área de Psicología del Trabajo



R1= Alumnos que no participaron en la investigación

R2= Alumnos que accedieron a participar en la investigación

De los 169 alumnos inscritos al Área de Psicología del Trabajo, 29 no participaron en la investigación por diversos motivos personales, lo que representa el 17% de la población total. Los alumnos que participaron fueron 140 que es el 82.84% de la población total.

Interpretación del perfil

	D	I	S	C
M	7	5	5	5
L	3	1	9	5
T	4	4	-4	0

En este resultado los parámetros para la primera gráfica T de trabajo normal se sacan de los resultados de T debajo de cada una de las cuatro letras, obtenidos al restar lo obtenido de M menos el resultado de L. Los resultados de la segunda gráfica M,

trabajo motivado se obtienen de lo que nos aparece en M debajo de cada una de las cuatro letras DISC y finalmente la gráfica L de trabajo bajo presión se obtienen de L y los resultados en cada una de las cuatro letras DISC.

El perfil obtenido del estudiante de Psicología del área laboral de la Facultad de Psicología de la UNAM no coincide con un perfil clásico, como por ejemplo el perfil del vendedor presentado anteriormente, pues las tres gráficas obtenidas no son iguales, requisito indispensable para considerarlo dentro de uno de estos perfiles. Esto nos habla de que es un perfil que no cae en algo ya establecido.

Las tres gráficas que se presentan corresponden al mismo perfil pero en diferentes situaciones ya se trate de trabajo normal, motivado o bajo presión. De la muestra total de estudiantes, en los resultados se ven reflejadas las frecuencias de unos u otros, dependiendo de lo que hayan contestado mayormente para finalmente dar como resultado un perfil final que es el presentado.

El resultado pertenece a personas abiertas que despliegan un optimismo contagioso, interesados principalmente en la gente, en sus problemas y actividades. Tratan de ganarse a la gente a través de la persuasión de un acercamiento emotivo. Son gente dispuesta a ayudar a otros a promover sus proyectos así como los propios.

Son personas flexibles, variables y activas, ponen las cosas en movimiento, se sienten cómodas con un alto ritmo de cambios, de actividad y disfrutan de manejar muchas cosas a la vez. Expansivos por naturaleza buscan lo nuevo y lo diferente, por lo que rara vez existe el estancamiento.

Presentan también una situación de ambivalencia, al desear actuar con empuje, pero también desear respetar lo establecido, por lo que en ocasiones pueden presentar cierta dificultad en la toma de decisiones. Buscarán efectuar un trabajo perfeccionista y de análisis exhaustivo a fin de evitar errores, lo que puede llegar a provocar ligera tensión de vez en cuando, particularmente si están bajo presión por obtener resultados.

En cuanto a los deseos de ser y lograr algún propósito, podemos observar que los participantes desean y necesitan los siguiente:

Desean	Necesitan
Popularidad, reconocimiento social	Control de su tiempo
Recompensas monetarias	Objetividad
Reconocimiento público que indique su habilidad	Ser menos idealistas
Libertad de palabra	Un jefe democrático
Condiciones favorables de trabajo	Control emocional
Actividades con gente fuera del trabajo	Sentido de urgencia
Relaciones democráticas	Administración financiera
Libertad de control y detalles	Supervisión más estricta
Variedad	Plazos que cumplir
Verse libre de la rutina	Consistencia
Más tiempo durante el día	Organizarse

En un área de trabajo donde se sientan motivados, los participantes no dejarán de tener el empuje necesario para desempeñar su papel como Psicólogos, su influencia hacia la gente tenderá a disminuir un poco al venir la motivación del exterior y en la mayoría de las situaciones se mostrará más constante en la realización de la tarea que se le asigne.

Por último, el perfil de los participantes nos indica que trabajando bajo presión los estudiantes tienden a:

- Preocuparse más por su popularidad que de los resultados tangibles
- Ser exageradamente persuasivos
- Actuar impulsivamente
- Ser inconsistentes en sus conclusiones
- Tomar decisiones basados en un análisis superficial
- Ser descuidados con los detalles
- Confiar en las personas indiscriminadamente

- Dedicarse a varias actividades al mismo tiempo
- Dejar inconcluso lo que empiezan
- Ser inconsistentes.

Los Estudiantes de Psicología demuestran poder trabajar bien bajo presión, su pronóstico de comportamiento no es muy diferente del de la gráfica de trabajo normal. Tienden solamente a aumentar su empuje y su influencia en la gente, lo que puede ser algo positivo cuando se trata de trabajar en equipo y sacar algún proyecto contra reloj.

Para tener un análisis completo de los resultados se necesita comparar el perfil general con un puesto en particular, sin embargo sí se puede hacer un bosquejo del tipo de puesto que el estudiante de Psicología del Trabajo podría ocupar con mayor éxito. Se trata de un puesto de trabajo que requiera de hacer contactos con la gente para crear o mantener una relación favorable y amistosa, como es el caso de un Reclutador de Personal. Algún puesto en el que se enfatice el establecimiento de armonía y concordancia a largo plazo más que resultados inmediatos y tangibles, como en el caso de los Recursos Humanos, en donde los resultados no siempre pueden ser tangibles. De preferencia estamos hablando de puestos sin mucha autoridad, aunque existe el potencial en incrementar este aspecto reflejado claramente en el área de trabajo bajo presión donde se reflejan características de un perfil gerencial, sobre todo en el incremento de empuje, según el perfil gerencial obtenido por Javier Vega (1993); así estamos hablando por ejemplo de un gerente de Recursos Humanos, Gerente de Capacitación, etc.

Discusión y Conclusiones

1. Los resultados han sido satisfactorios en cuanto al objetivo establecido de encontrar el perfil del estudiante de Psicología específicamente del área de Psicología del trabajo, así que se concluye que se obtuvo un perfil con los rasgos compartidos de los estudiantes del programa de Psicología laboral a través de la técnica Cleaver.

2. Hay que aclarar que no se trata de encasillar a todos los estudiantes con ciertas características, pues cada persona es única, sin embargo existen ciertas tendencias de conducta que en cierto momento nos van a ayudar a formar parte de la vida laboral de forma exitosa. En este caso la característica que determina el perfil es el que nos habla de personas sociables y que gustan de ayudar a la gente, lo que no sólo deben tener los psicólogos del área laboral, sino de cualquier otra. También es importante que el rasgo de Dominio o empuje sobrepasa la línea media, característica que se podía esperar de antemano dentro de nuestro perfil, pues estamos hablando de una perspectiva hacia el futuro a cubrir puestos de niveles medios y altos de tipo gerencial, vacantes donde es necesario el empuje del candidato que combinado con la baja constancia nos habla de personas que responden rápidamente a los retos, demuestran movilidad y flexibilidad en sus enfoques, tendiendo a ser iniciadores versátiles.

3. Como personas sensibles al trato humano, los egresados de Psicología están listos para cubrir puestos que tengan que ver con recursos humanos, tratamiento de pacientes psiquiátricos, tratamiento terapéutico en general y todo lo que tenga que ver con relaciones sociales e interpersonales.

4. Por último se puede mencionar que, a reserva de un estudio posterior que se haga con Psicólogos de la Facultad de Psicología que ya se encuentren laborando, los actuales estudiantes y futuros Profesionistas cuentan con las tendencias de conducta laboral necesarias para integrarse a la vida laboral de forma exitosa, contribuyendo de forma efectiva al enriquecimiento de la propia empresa ya sea privada o pública y a la sociedad.

Limitaciones y sugerencias para próximas investigaciones.

Una de las primeras limitaciones en esta investigación es en cuanto al análisis estadístico, un análisis descriptivo y una distribución de frecuencias fue lo más adecuado para esta investigación en que sólo estamos describiendo la obtención de un perfil, sin embargo se sugiere para una futura investigación en donde este perfil se pueda comparar con algo más como sería algún puesto dentro de las empresas, utilizar alguna prueba estadística para el análisis de los datos .

Como menciona Bower (1983), no hay en las personas características estables que produzcan conductas predecibles en ellas en cualquier situación. La conducta de un individuo está en función de la situación en la que se encuentra. Por lo tanto en esta investigación si bien se obtuvo un perfil general de comportamiento laboral, éste no es algo invariable, si no más bien un panorama general de las características con las que egresa un estudiante del área del Trabajo, listo a incorporarse al ambiente laboral.

Otra limitación fue la de no encontrar al 100 por ciento de la población indicada para la investigación, por diferentes motivos individuales, sin embargo finalmente la muestra es representativa al tratarse del 83 por ciento de la población requerida, con 140 alumnos del área de Psicología Laboral.

Una última restricción fue referente a la prueba escogida, ya que no se encontró mucha bibliografía sobre la Técnica Cleaver a no ser lo visto en la carrera de Psicología, en apuntes de materias relacionadas a las pruebas psicométricas, reclutamiento y selección, etc., tesis consultada en la misma Facultad o información vista en Internet.

Las sugerencias son las siguientes:

- Una investigación futura donde no sólo se tome en cuenta el perfil obtenido del estudiante de Psicología de la Facultad de Psicología de la UNAM, sino también las de otros campus y hasta otras Universidades públicas y privadas

para obtener una serie de comparaciones entre una y otra que pueden resultar enriquecedoras.

- Obtener el Perfil no sólo de la persona sino de algún puesto específico como cualquiera dentro de Recursos Humanos, Reclutador, Instructor de Capacitación, etc., con el que se pueda comparar este perfil obtenido, para poder observar qué tanto se asemejan los rasgos compartidos de los Psicólogos recién egresados a los requisitos para cubrir un puesto específico en un ambiente laboral.

Bibliografía

1. Bower, T. G. R. (1983). Psicología del Desarrollo, España: Siglo XXI de España Editores, S.A. de C.V.
2. Bischof, Ledford S. (1977). Interpretación de las Teorías de la Personalidad, México: Trillas.
3. Craig, Grace J. (2001). Desarrollo Psicológico. (octava edición). México: Pearson Educación.
4. Cueli, Redil Lucy, Martí Carmen. (1999). Teorías de la Personalidad, México: Trillas.
5. Coleman, J. C. (1985) Psicología de la Adolescencia, Madrid: Morata.
6. De Bartolomesis F. (1985). La Psicología del Adolescente. México: Ediciones Roca.
7. Engler, Bárbara (1996). Introducción a las Teorías de la Personalidad, México: Mc Graw Hill.
8. Fernández, Néstor, (2001), Apuntes de las materias de Desarrollo Psicológico I y II, semestres 2001-1 y 2001-2.
9. Fernández, Néstor, (2001-2), La Familia y el Adolescente, material entregado para la materia de Desarrollo Psicológico II, semestre 2001-2.
10. Furnham, Adrián (1995). Personalidad y Diferencias Individuales en el Trabajo, Madrid: Ediciones Pirámide S. A.

11. García, Ana Bertha y García, Humberto (2000). El Perfil del Puesto del Agente de la Policía Fiscal Federal Mediante la Técnica Cleaver, Tesis para obtener el Título de Licenciado en Psicología.
12. Glazman Nowalski, Raquel. (1990). Función de la Universidad Pública en Pozas Horcasitas, Ricardo coord. "Universidad y Sociedad". México: Porrúa.
13. Pallán, Carlos. (1995). La Educación Superior en México. México: ANUIES.
14. Papalia, Diane E. Y Wendkos Olds, Sally. (1997). Desarrollo Humano. México: McGraw-Hill.
15. Piaget, J. e Inhelder, B. (1971) Psicología del Niño, Madrid: Morata.
16. Sánchez, Blanca Estela (1989) Diseño del Perfil Psicológico del Puesto, a Partir de la Configuración del Sistema de Descripción y Valuación "HAY", Tesis para obtener el Título de Licenciado en Psicología.
17. Talayero, José Antonio. (2004). apuntes de la materia de Teorías de la Personalidad, semestre 2005-1, agosto-diciembre 2004.
18. UNAM. (1989). Facultad de Psicología, Desarrollo Psicológico, prácticas: enfoques del desarrollo psicológico. México: UNAM.
19. Varela, Juan (2004), Manual del curso Aplicación e Interpretación de la Técnica Cleaver.
20. Vega Rugerio, Javier. (1993). El Perfil del Gerente a Través de la Técnica Cleaver. Tesis para obtener el Título de Licenciado en Psicología.

INTERNET

1. www.psicol.unam.mx, 20 de mayo 2005.
2. www.uca.es/serv/ai/informacion/spss/inicio.pdf, 28 de mayo 2006.
3. <http://www.madrimasd.org/empleo/ServicioEstrategiaProfesional/ManualOrientacionProfesional/glosario.asp> , 19 de Septiembre 2006.
4. http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales//documentos/lhr/estevez_b_fl/apendiceB.pdf#search=%22prueba%20Clever%22, 20 de Septiembre 2006.
5. <http://www.enfermeriaperu.com/eduenfer/perfilprof.htm#perfil%20profesional>, 20 de Septiembre 2006.
6. <http://www.definicion.org/perfil>, 20 de Septiembre 2006.
7. <http://www.humsoftware.com/Paginas/Sel-Psicometricos.htm#cleaver>, 24 de Septiembre 2006.
8. <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh1/admonrrhhlari.htm>, 27 de octubre, 2006.
9. <http://www.hays.es/common/testing-and-assessment.aspx>, 27 de octubre, 2006.

Anexo I

Materias que se cursan en el área de Psicología del Trabajo:

Administración de Empresas I (007)

4 Créditos - 2 hrs. Teoría - 0 hrs. Práctica

El alumno, al concluir el curso, analizará los fundamentos técnicos de la ciencia administrativa, sus principios y principales técnicas.

Administración de Empresas II (008)

4 Créditos - 2 hrs. Teoría - 0 hrs. Práctica

Al concluir el curso, el alumno comprenderá los fundamentos teóricos y conceptuales de la administración y de la psicología, para su aplicación en el contexto de la psicología organizacional y del trabajo. Buscando el conocimiento de herramientas, técnicas y constructos científicos, acordes con los conceptos de conciencia de proyección, conciencia de probabilidad, dominio de contenidos, dominio de las técnicas, y en especial, la técnica de la investigación en Psicología.

Administración de Personal I (001)

6 Créditos - 2 hrs. Teoría - 2 hrs. Práctica

Al finalizar el curso, el alumno definirá el concepto de Administración de Personal, sus objetivos y retos principales. Así mismo identificará las principales técnicas y procedimientos de la Administración de Personal, y los aspectos importantes de las relaciones obrero patronales, desde un punto de vista legal.

Administración de Personal II (011)

6 Créditos - 2 hrs. Teoría - 2 hrs. Práctica

Al finalizar el curso, el alumno definirá el concepto de Administración de Personal, sus objetivos y retos principales. Así mismo, identificará las principales técnicas y procedimientos de la Administración de Personal, y los aspectos importantes de las relaciones obrero patronales en un marco conceptual de los principales subsistemas de la Administración de Personal.

Análisis Y Evaluación de Puestos I (009)

4 Créditos - 2 hrs. Teoría - 0 hrs. Práctica

Al finalizar el curso el alumno elaborará una ficha final de un puesto de cada nivel organizacional, de acuerdo al procedimiento revisado en el curso.

Análisis Y Evaluación de Puestos II (010)

4 Créditos - 2 hrs. Teoría - 0 hrs. Práctica

Al finalizar el curso, el alumno identificará las técnicas que se emplean para valorar puestos y las que se emplean para valorar la eficiencia del personal; así mismo aplicará el método adecuado a las características y necesidades concretas de una empresa dada.

Capacitación Y Adiestramiento de Personal (092)

8 Créditos - 3 hrs. Teoría - 3 hrs. Práctica

El estudiante participará en la planeación, diseño, impartición y evaluación de cursos de capacitación en base a los lineamientos técnicos, administrativos y legales, analizando el papel del consultor, áreas de intervención en el proceso de capacitación.

Desarrollo de Recursos Humanos I (162)

8 Créditos - 3 hrs. Teoría - 3 hrs. Práctica

Que el alumno conceptualice, definiendo por escrito, las características del adiestramiento, la capacitación, la educación y el desarrollo de recursos humanos, dentro del marco de la legislación, así como de la tecnología educativa que permite

- a.- detectar necesidades del personal y la organización y
- b.- elaborar los programas de instrucción, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

Desarrollo de Recursos Humanos II (163)

6 Créditos - 2 hrs. Teoría - 2 hrs. Práctica

Que el alumno identifique las necesidades de Adiestramiento, Capacitación y Desarrollo de Personal en una Organización, elabore los programas de instrucción

pertinentes de acuerdo a la Tecnología Educativa y evalúe su intervención en términos del cambio conductual, materiales y efectos de su función social, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

Desarrollo de Recursos Humanos III (164)

8 Créditos - 4 hrs. Teoría - 2 hrs. Práctica

Que el alumno elabore los procedimientos de evaluación de cambio conductual, materiales y ejecución en el trabajo a un curso de adiestramiento y/o capacitación, de acuerdo a las técnicas revisadas en el curso y elabore el programa del curso de acuerdo a los lineamientos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Elaboración de Pruebas Industriales (183)

8 Créditos - 2 hrs. Teoría - 4 hrs. Práctica

El alumno, al finalizar el curso, será capaz de diseñar, aplicar, evaluar, adaptar y estandarizar escalas de medición y registro de conductas, en situaciones de tipo laboral en atención a las necesidades que plantea el proceso administrativo de las instituciones públicas, privadas o paraestatales con un máximo de eficiencia y un mínimo de inversión, de esfuerzo y costo.

Ergonomía (206)

8 Créditos - 3 hrs. Teoría - 2 hrs. Práctica

Al finalizar el curso, el alumno será capaz de aplicar los métodos, técnicas y procedimientos de la psicología de la ingeniería (ergonomía) a la evaluación y diseño, a bajo costo, de condiciones laborales específicas, confortables y seguras.

Estudio del Trabajo I (181)

6 Créditos - 3 hrs. Teoría - 0 hrs. Práctica

El alumno será capaz de aplicar los conceptos y técnicas, derivadas del Estudio del Trabajo, a los diversos problemas derivados de métodos que o son improductivos o que se pueden mejorar.

Estudio del Trabajo II (188)

4 Créditos - 3 hrs. Teoría - 0 hrs. Práctica

Al finalizar el curso, el alumno será capaz de efectuar estudios del trabajo, tanto en empresas de iniciativa privada como en las instituciones de la administración pública.

Mercadotecnia Psicológica Y Análisis de la Conducta del Consumidor (498)

8 Créditos - 3 hrs. Teoría - 2 hrs. Práctica

Al finalizar el curso, el alumno del área será capaz de: analizar los procesos generales de comercialización, discriminará y descubrirá los atributos y funciones de los productos y su relación con las necesidades humanas, los mercados y hábitos de los consumidores; identificará las formas, procedimientos y estilos de promoción, difusión y divulgación a través de los diferentes medios de comunicación y será en términos generales capaz de elaborar y llevar a la práctica un programa particular de mercadotecnia comercial o social para algún producto específico.

Programación de Ambientes Laborales (633)

6 Créditos - 2 hrs. Teoría - 2 hrs. Práctica

Que el alumno realice las estrategias conducentes para la intervención del psicólogo en la resolución de cuatro problemas tipo (simulados) de las organizaciones mexicanas, con respecto a la relación hombre-trabajo, de acuerdo a las técnicas y/o procedimientos presentados en el curso.

Psicología del trabajo (640) (Matería 6º Semestre)

6 Créditos - 3 hrs. Teoría - 0 hrs. Práctica

Que el alumno identifique por escrito cuales son las funciones del Psicólogo del Trabajo, así como las técnicas psicológicas más comúnmente utilizadas en las organizaciones, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

Reclutamiento Y Selección Técnica de Personal (720)

8 Créditos - 2 hrs. Teoría - 4 hrs. Práctica

El estudiante, al finalizar el curso, será capaz de aplicar diferentes métodos de Reclutamiento y Selección Técnica de Personal, respondiendo a las necesidades específicas de una organización dentro de un contexto socio- político- económico.

Sociología Industrial I (768)

6 Créditos - 3 hrs. Teoría - 0 hrs. Práctica

Al finalizar los cursos de Sociología Industrial I y II, el alumno identificará los aspectos, conceptos y teorías sociológicas que influyen en el comportamiento laboral de las organizaciones, bajo una perspectiva organizacional, social, de un país y de un grupo de países.

Sociología Industrial II (771)

6 Créditos - 3 hrs. Teoría - 0 hrs. Práctica

Al finalizar los cursos de Sociología Industrial I y II, el alumno identificará los aspectos sociológicos que influyen en el comportamiento laboral de las organizaciones, bajo una perspectiva organizacional, social, de un país y de un grupo de países.

Técnicas de Investigación Psicológica en la Industria (812)

8 Créditos - 3 hrs. Teoría - 2 hrs. Práctica

El estudiante aplicará los principios generales de la metodología científica en la investigación de fenómenos de comportamiento asociados al trabajo organizado. Diseñará un proyecto de investigación relacionado con alguno de los campos de interés de la psicología del trabajo. Colaborará en algún proyecto de investigación que el profesor elija para ser desarrollado por el grupo.

Teoría de la Organización (817)

6 Créditos - 3 hrs. Teoría - 0 hrs. Práctica

El alumno, al finalizar el curso, analizará los principios y contingencias del proceso organizacional y sus implicaciones estructurales; así como los modelos y estrategias de intervención planeadas en los procesos psicológicos de los grupos.