



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

***Inteligencia y Personalidad; Evaluación en una
Empresa Mexicana***

**REPORTE LABORAL
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**P R E S E N T A:
FERNANDO RAMÍREZ ESPÍNDOLA**

**DIRECTORA DEL REPORTE LABORAL:
DRA. MA. DEL CARMEN GERARDO PÉREZ**

REVISORA:

LIC. ALEJANDRA GARCÍA SAISÓ

ASESOR ESTADÍSTICO:

LIC. RICARDO TRUJILLO CORREA



México, D.F.

Septiembre de 2008.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Contenido

	Pág.
Introducción.....	4
Descripción del contexto laboral.....	6
Capítulo 1. Evaluación Psicológica	
1.1 Precisiones Conceptuales.....	8
1.2 Evaluación Psicológica a través de la pruebas.....	10
1.3 Modelos de evaluación psicológica	
a) Correlacional.....	14
b) Clínico.....	17
c) Fenomenológico.....	23
d) Conductual.....	25
e) Cognitivo.....	31
Capítulo 2. Evaluación de la inteligencia	
2.1 Teóricos de la Inteligencia	34
2.2 Principales modelos de evaluación de Inteligencia.....	38
2.3 Medición de la Inteligencia	41
Capítulo 3. Evaluación de la Personalidad	
3.1 Definición de Personalidad.....	46
3.2 Medición de Personalidad.....	47
Capítulo 4. Inteligencia y Personalidad en las Organizaciones.....	54
Capitulo 5. Procedimiento	
5.1 Establecimiento de objetivos.....	61
5.2 Instrumentos.....	61
a) Confiabilidad y Validez del WAIS	68
b) Confiabilidad y Valides de 16 PF de R. Cattell	69
5.3 Identificación de la población.....	70
5.4 Aplicación del WAIS (Wechsler Adult Intelligence Scale).....	70
5.5 Aplicación del cuestionario de16 PF de R. Cattell.....	70
5.6 Calificación de los instrumentos.....	71
Capitulo 6. Resultados	72
Capitulo 7. Conclusiones.....	81
Limitaciones y sugerencias.....	87
Referencias Bibliográficas.....	88

Resumen

Las mediciones de Inteligencia y Personalidad son dos aspectos profundamente utilizados y practicados en el campo laboral, específicamente en las áreas de Recursos Humanos de diferentes empresas. El objetivo de esta evaluación es poder identificar y atraer aquel factor humano que potencialmente representa talento para una organización que busca elevar su nivel de competitividad y mantener el liderazgo en el mercado y que requiere cuadros de mando flexibles que logren adaptar los requerimientos externos a sus respectivas áreas y conviertan las estrategias en acciones. El presente Reporte Laboral describe el proceso de medición de personalidad a través de la prueba 16 Factores de Personalidad de Cattell y de inteligencia medido a través del WAIS (Wechsler Adult Intelligence Scale). Los resultados a través de las puntuaciones Z muestran que los instrumentos logran discriminar y medir adecuadamente tanto inteligencia como personalidad. Por otro lado, las correlaciones indican asociaciones entre las dos dimensiones evaluadas, en donde destacan correlaciones positivas entre estabilidad emocional (C) con capacidad de pensamiento abstracto, planeación (relaciones causa-efecto) y análisis y síntesis. Otro elemento de personalidad medido a través de la prueba 16 PF es el rasgo de Inteligencia (B), el cual está positivamente asociado con 7 pruebas de la batería del WAIS, lo cual nos lleva a concluir que dicho factor de personalidad tiene una relación directa con las mediciones de inteligencia. Finalmente, se encontraron correlaciones entre el rasgo de personalidad de Suspiciousidad (L), con mediciones negativas de inteligencia, tales como comprensión, tipo de pensamiento, vocabulario, análisis y síntesis.

Introducción.

El presente Reporte Laboral tiene la intención de describir una de las prácticas del Psicólogo del Trabajo en el escenario laboral, es decir, describir el proceso de una Evaluación Psicológica a través de la aplicación del cuestionario de 16 Factores de Personalidad de R. Cattell (16 PF) y de la escala de inteligencia Wechsler Adult Intelligence Scale (WAIS) para identificar el perfil de personalidad e inteligencia y sus correlaciones en las posiciones de Dirección, Gerencia y Jefatura en una empresa mexicana, de giro industrial y metalmecánica.

Uno de los objetivos principales fue determinar el perfil de personalidad e inteligencia de cada puesto en la empresa, y basados en esta información, tomar decisiones de cambio para otros procesos de negocio como: promociones, asignaciones a proyectos estratégicos, reclutamiento y selección, e incluso, despidos. Sin embargo, el estudio fue más allá, además de determinar los perfiles de inteligencia y personalidad, se llevaron a cabo correlaciones entre los factores de personalidad y las puntuaciones obtenidas en las dimensiones de inteligencia de los subtests del WAIS.

El contexto en donde se llevó a cabo la intervención fue en una planta industrial, metalmecánica. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario de 16 Factores de Personalidad de R. B. Cattell (16PF) y el WAIS a un grupo de 97 trabajadores con diferentes niveles jerárquicos, en donde se encuentran Directores, Gerentes y Jefes, es decir los puestos de mando de la empresa.

La intervención tuvo una duración de 6 meses, es decir de marzo a septiembre de 2006. Los resultados que se generaron fueron reportes individuales en donde se muestra el perfil de personalidad e inteligencia de cada empleado, además de los perfiles de Inteligencia y Personalidad a través de las puntuaciones 'Z' y las correlaciones entre los factores de personalidad y las puntuaciones en las escalas de inteligencia.

Es relevante resaltar que la figura que impulsó y estuvo al pendiente del progreso de los procesos de evaluación fue la Dirección General de la empresa, a quien se le reportaron de manera puntual el progreso y las incidencias que iban apareciendo durante la ejecución del proyecto y quién, frente a las demandas del mercado y el deseo de impulsar a la empresa a mantenerse como líder en su sector, tuvo la necesidad de reestructurar áreas, definir y emprender nuevos proyectos y llevar a

cabo acciones estratégicas que permitieran lograr una empresa adaptable, para lo cual, se requiere de trabajadores adaptables, deseosos de cambios, con liderazgo, visionarios y creativos que empujen los cambios necesarios y logren traducir las estrategias en acciones. Para lograrlo, la Dirección General solicitó que los resultados se integraran en reportes que detallaban elementos intelectuales, de personalidad, de desempeño y de experiencia de sus empleados, los cuales, se integraron como un elemento, de entre otros, para la planeación estratégica a mediano (3 años) y largo plazo (5 años) de la organización.

La intención principal de la Dirección General al llevar a cabo el estudio que se describe en el presente trabajo se puede resumir en los siguientes puntos:

- Conocer objetivamente a cada uno de los miembros de su equipo ejecutivo (Directores, Gerentes y Jefes);
- Aprovechar la retroalimentación que se daba a cada uno de los empleados, acerca de los resultados en sus respectivas evaluaciones, para alinear la visión, la misión, las estrategias y la forma de operar a la organización;
- Reforzar su posición de líder al frente de la organización; y
- Transmitir la idea de que el factor humano es la clave para lograr la competitividad de la organización.

La Evaluación Psicológica permitió a la Dirección General de la empresa tomar decisiones basadas en varias los perfiles de personalidad, de inteligencia y las evaluaciones de desempeño, que apoyaran las estrategias de negocio y que le permitieran mantener a la empresa como líder en su sector.

Descripción del Contexto laboral.

La intervención se llevó a cabo en una empresa mexicana, metalmecánica, la cual inició operaciones como empresa paraestatal en 1976 en la industria metalmecánica. Años después la Empresa es comprada con capital francés, alemán y mexicano, para finalmente, en 1997, convertirse en empresa de capital alemán. El resultado: una empresa con capital alemán y una plantilla de trabajadores preponderantemente mexicanos. La planta y oficinas corporativas se encuentran en el interior de la República Mexicana y tienen distribuidoras de ventas en el norte y centro del país, incluyendo D.F. así como en USA. Tiene una cobertura de mercado del 85% en México. Es el segundo proveedor en su ramo en el mercado norteamericano y absorbe el 7% del mismo. También tiene presencia en el mercado latinoamericano. Cuenta con 1200 trabajadores aproximadamente con una distribución del 50% en el área productiva y 50% en el área administrativa. La empresa está constituida por 4 áreas funcionales, por cada área existe una dirección. Las áreas son:

1. **Operaciones**, su principal función es la producción, el abastecimiento de materiales, la planeación de la producción, el mantenimiento del equipo, la evaluación de la calidad del producto, la evaluación e implementación de nuevos proyectos y la administración de la relación con el cliente final,
2. La segunda área, **Ventas**, la cual se integra de Ventas Nacionales, Ventas Norteamérica y Ventas Latinoamérica,
3. La tercera área, de **Finanzas**, es la encargada de administrar los recursos financieros y proveer de herramientas de Tecnología de Información y Soporte Legal a la organización,
4. Finalmente, la cuarta área, **Planeación Estratégica y Operativa** cuya principal función es definir las estrategias de la empresa y se apoya de las demás áreas para implementar la planeación operativa.

La visión de la empresa es:

1. Generar valor al accionista,
2. Satisfacción de sus clientes,
3. Lograr el compromiso de la gente a través de su desarrollo y trabajo en equipo,
4. Generar alianzas de largo plazo con proveedores.

Con respecto al proyecto de Evaluación Psicológica, los profesionales de la Psicología del Trabajo fueron contratados a través de una consultoría, externa a la organización. Recursos Humanos fue el área que administró la relación y se encargó del

seguimiento para el cumplimiento de los objetivos planteados en el proyecto de evaluación de personalidad e inteligencia.

En el organigrama (figura 1) se puede identificar el área de Recursos Humanos, quien era la receptora de la información del proceso de evaluación, así como la que brindaba los apoyos necesarios para coordinar y comunicar a la empresa los requerimientos que exigía el proceso de evaluación psicológica.

La empresa de consultoría contaba con dos profesionales de la Psicología, quienes eran los responsables de aplicar, calificar, analizar y reportar los resultados de las evaluaciones.

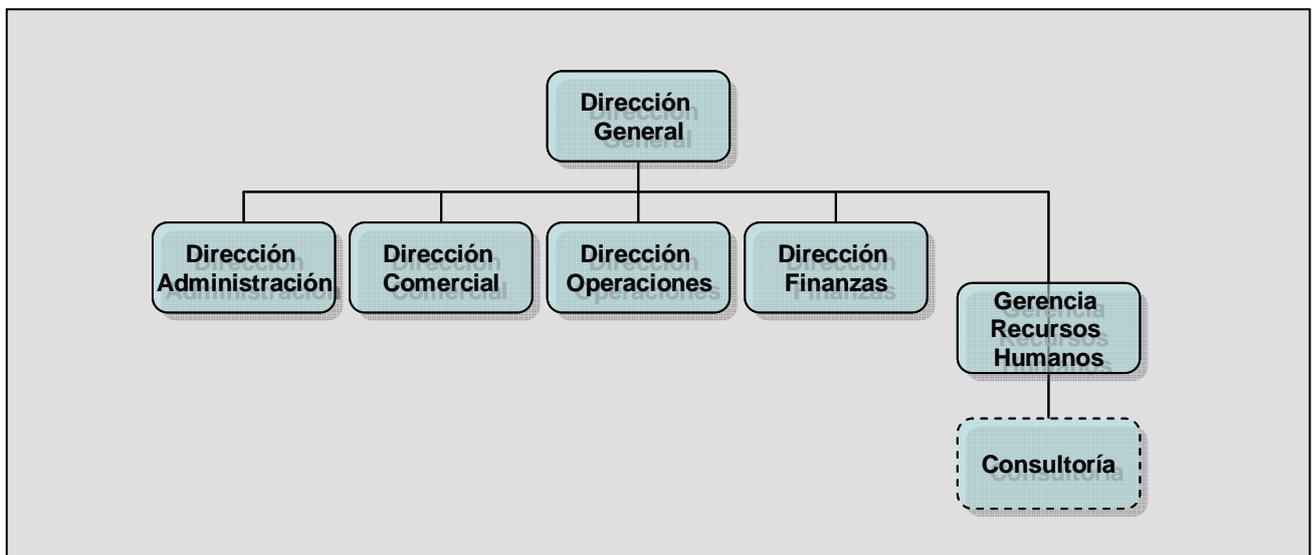


Figura 1 – Organigrama General de la Empresa

En el organigrama que se presenta en la figura 1 se pueden identificar las 4 principales áreas funcionales que componen a la empresa, así como el lugar que tiene la Gerencia de Recursos Humanos, área que recibía y daba seguimiento al progreso del proyecto.

Capítulo 1. Evaluación Psicológica.

1.1 Precisiones conceptuales.

Como en todos los trabajos documentales, siempre es necesario hacer las precisiones pertinentes sobre algunos conceptos que se utilizarán a lo largo del documento. Para empezar, ¿qué idea se tiene de la Evaluación Psicológica?, en realidad, ¿qué hace un Psicólogo cuando lleva a cabo dicha intervención?.

Las diferencias conceptuales que encontramos en términos como Evaluación Psicológica y Psicodiagnóstico, residen principalmente en connotaciones que se les han otorgado a través del desarrollo histórico de la psicología como ciencia, e incluso, en diferencias metodológicas.

Comencemos con Psicodiagnóstico, que fue utilizada por primera vez en 1921 por Rorschach (Garaigordobil, 1998). En el campo de la psicología, el concepto Psicodiagnóstico ha tenido connotaciones clínicas, en parte, derivadas de la medicina, y debido a su relación con las perspectivas Psicodinámicas. La definición otorgada hace referencia al sentido médico psiquiátrico, ya que está dirigido principalmente a la exploración de aspectos psicopatológicos, negativos o de deficiencia del funcionamiento psicológico; la aplicación de instrumentos tiene el objetivo de corroborar y medir aquellas tendencias que son de mayor significado. La orientación psicoanalítica prefirió el término Psicodiagnóstico con aspectos más cualitativos de tipo psicodinámico que cuantitativos y con claras connotaciones médico-psiquiátricas.

A través del Psicodiagnóstico se pretenden determinar ciertos rasgos del comportamiento o personalidad de una persona, acerca de su funcionamiento y dinámica personal, lo que implica un acento en lo individual. Su método de trabajo implica una interacción verbal entre dos personas (psico-diagnosticador y psico-diagnosticado) y no verbal (Garaigordobil, 1998).

Por otro lado, la Evaluación Psicológica posee una amplia definición y se puede considerar como una disciplina que se ocupa del estudio científico del comportamiento de un sujeto, o grupo de sujetos, en su interacción recíproca con el ambiente físico y social, a fin de describir, clasificar, predecir y en su caso, explicar el comportamiento (Fernández – Ballesteros, 1983). En varias ocasiones, y de acuerdo a la descripción que hacen algunos autores, la Evaluación Psicológica explora el comportamiento en distintos niveles de complejidad de un sujeto o sujetos. El objetivo puede ser de

descripción, diagnóstico, predicción, explicación, cambio y valoración, a través de un proceso de toma de decisiones sobre la aplicación de una serie de instrumentos como tests, entrevistas, otras técnicas de medida y/o evaluación (Garaigordobil, 1998).

Garaigordobil (1998) indica que el origen del concepto de evaluación se debe a los trabajos realizados por Murray en la Harvard Psychological Clinic. Los trabajos tenían por objetivo descubrir fuentes del funcionamiento personal y adaptativo, así como el estudio a lo largo de un periodo de tiempo a un pequeño grupo de sujetos, explorando diversas áreas (desarrollo, historia escolar, desarrollo sexual, relaciones familiares) mediante diferentes técnicas como entrevistas, autobiografía, test objetivos y proyectivos, análisis de habilidades, incluyendo observación natural y diseños experimentales para evaluar el nivel de aspiraciones, resistencia al estrés, entre otras.

Durante la Segunda Guerra mundial Murray y sus colaboradores prepararon un programa de evaluación para la oficina de Servicios Estratégicos para predecir qué hombres podrían prestar un servicio eficaz. Murray (mencionado por Garaigordobil, 1998) opta por el uso del concepto de Evaluación versus Psicodiagnóstico, debido a que el segundo se infiere con una orientación en la detección de elementos patológicos, mientras que la Evaluación acentúa los aspectos positivos y de desarrollo potencial que existe en la conducta del ser humano (Garaigordobil, 1998).

La Evaluación Psicológica, por otro lado surgió como consecuencia del enfoque conductista de la evaluación, con un foco más amplio que la aplicación de los tests, conllevando procesos de integración y valoración de la información recabada y carente asimismo de las connotaciones analítico-clínicas del término psicodiagnóstico. En los últimos años, el término de la Evaluación Psicológica ha irrumpido en el campo de la psicología debido a que se considera una disciplina y una área de práctica profesional dirigida al análisis científico de la conducta humana y de los contextos en donde se desarrolla y cuyo objetivo es llegar a su descripción, nosología, comprensión, explicación, predicción y cambio.

En más de una ocasión se ha descrito la Evaluación Psicológica como un aproximación multi-rasgo; puesto que se refiere a más de una dimensión psicológica humana, multi-método; puesto que se utiliza más de un método de obtención de información, multi-fuente; recoge información procedente de más de una fuente, y multi-jueces; lo usual es que participe más de un evaluador a lo largo de todo el

proceso. Se trata de un concepto típicamente multidimensional (Pelechano, 1988; Silva, 1982, citados por Garaigordobil, 1998).

Finalmente, a lo largo del presente Reporte Laboral, y en concordancia con los conceptos expuestos anteriormente, utilizaremos el término de Evaluación Psicológica para referirnos al estudio de un sujeto o sujetos con el fin de describir, predecir y comprender el comportamiento a través de la aplicación de tests psicológicos.

1.2 Evaluación Psicológica a través de las Pruebas.

En tiempos históricos, Aristóteles propone el análisis del carácter y los hábitos psicológicos de las personas con base en sus características corporales. En esta perspectiva muchos filósofos se dedicaron a evaluar la forma de ser de las personas a través de sus rasgos corporales; esta tendencia tiene gran influencia en los posteriores trabajos tipológicos de Kretschmer y Sheldon sobre el temperamento (Garaigordobil, 1998).

Garaigordobil, (1998) indica que en la influencia de Descartes, desde cuya concepción se plantea que no es posible el estudio objetivo del hombre por lo que hay que utilizar la intuición para acceder a los datos de la conciencia, subyacen hoy los enfoques fenomenológicos y humanistas, desde los cuales se considera que no es posible una evaluación objetiva cuantificada.

Por otro lado, el Empirismo Inglés plantea la necesidad del análisis objetivo del hombre proponiendo como unidades de análisis las acciones, los hechos externos y objetivos.

A parte de la filosofía, la medicina tuvo también su aportación, cabe mencionar a Gall (1758, citado por Garaigordobil, 1998) como precursor de la evaluación neuropsicológica. Este médico planteó que las facultades psíquicas estaban localizadas en el cerebro y que, en el análisis de las protuberancias craneales, se podían hallar indicadores fieles de tales facultades. Con base en estos supuestos, se desarrolló la Frenología. La elaboración de una serie de mapas indicaban las localizaciones de distintas características psicológicas como la emotividad o la inteligencia.

Por otro lado, las pruebas psicológicas y por ende, la Evaluación Psicológica, son utilizadas en todos los países con propósitos diversos; selección, asignación, diagnóstico, orientación escolar, etc. Su aplicación ocurre en entornos tan diversos como escuelas, servicio público, industria, clínicas médicas y centros de orientación psicológica. La mayoría de las personas han tomado pruebas psicológicas sin dar la debida importancia al asunto. Sin embargo, en el momento en que un individuo típico llega a la edad de retiro, es probable que los resultados de las pruebas psicológicas hayan apoyado a moldear su destino. El que se acepte a una persona en una universidad y no en otra, que se le ofrezca un empleo, pero que se le rechace en otro, se le diagnostique como deprimido o no, todas esas determinaciones dependen, cuando menos en parte, de la interpretación de los resultados de las pruebas que realizan los psicólogos.

Para tener un mejor entendimiento del proceso evolutivo de la evaluación psicológica, Anastasi (1968) plantea una secuencia de momentos clave, los cuales identifica de acuerdo al auge y declive en el empleo de determinados instrumentos. Los periodos descritos por Anastasi no deben considerarse como cronológicos, sino como un intento de poner orden y secuencia a la evolución de la Evaluación Psicológica. Los periodos planteados por Anastasi son:

Periodo de las pruebas sensoriales y motoras,

Puede situarse esta fase en el siglo XIX, siendo su rasgo principal la focalización sobre el estudio de los sentidos para llegar a un mejor conocimiento de los individuos y sus diferencias. Como principales representantes se identifica a Esquirol y Galton. Además se comienza a analizar los resultados de estos primitivos test con la ayuda de procedimientos estadísticos.

Periodo de Atención a lo Mental,

Los tests utilizados en este periodo, a pesar de su intención de evaluar lo mental, son todavía sensoriales (Binet y Henri, 1895; citados por Anastasi, 1968). Así el estudio de las diferencias individuales continúa centrándose en funciones como tiempo de reacción, sensibilidad al dolor, etc. Paralelamente en la Psiquiatría comienzan a utilizarse con frecuencia procedimientos para el diagnóstico de los pacientes.

Periodo del desarrollo de los tests de inteligencia,

Este periodo se sitúa a comienzos del siglo XX siendo sus principales características un mayor interés por los procesos cognitivos superiores, diversificación de los

estímulos incluidos en los instrumentos con el fin de facilitar el análisis de las distintas funciones, establecimiento de normas valorativas acerca de la edad cronológica de los examinados y finalmente, el uso del concepto de Cociente Intelectual (CI). En este contexto Binet y Simon dieron pie a la creación del primer test de inteligencia. El test de Binet-Simon con sus sucesivas revisiones atrajo el interés de los psicólogos de todo el mundo, aparecieron traducciones y adaptaciones en muchos idiomas. En América se hicieron varias revisiones, de las cuales, la más famosa fue la llevada a cabo bajo la dirección de L.M. Terman en la Universidad de Stanford, conocida como la revisión de Stanford-Binet (Anastasi, 1968).

Periodo de los tests colectivos,

Como consecuencia de la entrada de los Estados Unidos a la Primera Guerra Mundial se incrementa el interés por la aplicación colectiva de instrumentos, así como un mayor empleo de los tests objetivos cuantificables a fin de calificar y clasificar a numerosos grupos de sujetos reclutas. La información obtenida con la aplicación de las pruebas ayudó a tomar decisiones administrativas, incluyendo la exención del servicio militar, la asignación a diferentes tipos de servicio o la admisión a los campamentos de formación de oficiales. En este periodo gran parte de los psicólogos norteamericanos se ponen al servicio del Ejército y del gobierno, siendo su máximo exponente el Comité dirigido por Yerkes.

En esta circunstancia se constituyó el primer test de inteligencia colectivo. Con este fin, los psicólogos del Ejército utilizaron diversos test disponibles, así como un grupo de test de inteligencia preparados por Otis (Anastasi, 1968). Los tests aceptados finalmente por los psicólogos del Ejército se han llegado a conocer como el Alfa y el Beta del Ejército. Sin embargo para Anastasi (1968), la aplicación de los test de inteligencia colectivos no estuvo en relación directa con su perfeccionamiento técnico.

Periodo de los tests de aptitudes,

La aplicación masiva de tests de inteligencia puso en evidencia que la expresión test de inteligencia era poco acertada puesto que solo median ciertos aspectos de esta facultad, principalmente aptitudes verbales y en menor medida relaciones numéricas, simbólicas y abstractas. Los profesionales de la psicología tuvieron la necesidad de instrumentos de aptitudes especiales que complementen los datos proporcionados por los denominados tests de inteligencia. Mientras la práctica demostraba la necesidad de tests de aptitud diferencial, un desarrollo paralelo en el estudio de la organización de los rasgos iba suministrando gradualmente los medios para su elaboración. Para

ello contó con la ayuda de procedimientos estadísticos y matemáticos (sobre todo análisis factorial), así como teorías sobre la capacidad intelectual. Un ejemplo del papel que desempeñó el Análisis Factorial es la creación de baterías de aptitudes múltiples. Estas baterías tienen por finalidad procurarnos una medida de la posición del individuo en cada uno de cierto número de rasgos, en lugar de una puntuación total o CI, se obtiene una puntuación por separado para los rasgos tales como la comprensión verbal, aptitud numérica, capacidad espacial, razonamiento aritmético y la velocidad de percepción. Autores como Spearman o Thurstone pueden ser considerados los más destacados en este periodo (Anastasi, 1968).

Periodo de los tests tipificados de rendimiento,

Mientras los psicólogos se ocupaban en desarrollar los tests de inteligencia y aptitud, los exámenes escolares tradicionales estaban experimentando ciertas mejoras técnicas en sus instrumentos de evaluación. Los primeros tests tipificados para la medida de los resultados de la instrucción escolar comenzaron a aparecer a inicio del siglo. Encabezados por Thorndike estos tests utilizaban los principios de medición desarrollados en los laboratorios psicológicos (Anastasi, 1968). Como ejemplo podemos citar las escalas para estimar la calidad de la caligrafía y las redacciones, así como los tests de ortografía, cálculo y razonamiento aritmético. Más tarde aparecerían las baterías de rendimiento, con la publicación de la primera edición del Stanford Achievement Test en 1923. Los tests de rendimiento se utilizan no solamente con fines educativos, sino para la selección de aspirantes a puestos industriales y gubernamentales (Anastasi, 1968).

Periodo de la medida de la personalidad,

Otro aspecto del examen psicológico se refiere a las cuestiones afectivas o no intelectuales de la conducta. Comúnmente los tests destinados a este fin se denominan tests de personalidad. En éste se incluyen rasgos intelectuales, sin embargo tienden a referirse a la medida de características tales como la adaptación emocional, las relaciones sociales, la motivación, los intereses, las actitudes entre otros. Esta fase se caracteriza por un mayor interés por aspectos cualitativos y un amplio enfoque del estudio de la personalidad. Se utilizan técnicas de asociación libre, cuestionarios de personalidad o inventarios de autoreporte (self-report inventory), test situacionales y técnicas proyectivas.

Hasta este punto se han revisado las etapas más sobresalientes de la evaluación psicológica de acuerdo a la perspectiva de Anastasi (1968), en las siguientes páginas se pretende abordar los modelos de evaluación, es decir, los constructos teóricos que se han desarrollado, y que mucho permanecen vigentes.

1.3 Modelos de evaluación psicológica.

a) Modelo correlacional,

El modelo correlacional, también conocido como de atributos, psicométrico o de rasgos, tiene su origen en los trabajos pioneros de Galton, McKeen Cattell y Binet (Garaigordobil, 1998). El trabajo de Galton con claros fundamentos Darwinistas, destaca por sus aportaciones en la cuantificación de variables atropológicas, que relacionó con unidades de conducta sensorio-motriz (agudeza visual, auditiva, rapidez de reacción, etc.), también son relevantes sus estudios correlacionales y la elaboración de árboles genéticos con el objetivo de analizar las variables hereditarias. McKeen Cattell continuó su trabajo con la medición de tiempos de reacción que le permitieron establecer las diferencias individuales entre sujetos. Por su parte, Binet aportó a la psicometría conceptos clave. Por ejemplo defendió el concepto funcionalista de la inteligencia, considerándola entidad compleja compuesta de varias funciones; intentó su medida a través de la selección de diversas conductas graduadas en dificultad genética, de la cual derivó el concepto de “edad mental”.

El objetivo común de estos investigadores se centró en la cuantificación de los aspectos psicológicos del sujeto a fin de resaltar las diferencias individuales, identificar sus causas y determinar cómo se distribuyen estos rasgos en la población. Este modelo está fuertemente vinculado al desarrollo de la psicometría y a sus formulaciones teóricas.

Garaigordobil (1998) indica que a partir de estos inicios y hasta los años 60 fue el modelo predominante en Evaluación Psicológica y cuenta entre sus filas con obras relevantes como la de R.B. Cattell (1965,1980), Eysenck (1960,1967) y Guilford (1967).

La finalidad de la evaluación desde este enfoque es encontrar las diferencias individuales en aspectos consistentes del comportamiento. Con esta finalidad, los objetivos básicos del modelo son: descripción, clasificación, comparación y predicción.

La descripción consiste en dar cuenta de las características más sobresalientes del comportamiento de un sujeto, a partir de los datos obtenidos a través de las diferentes técnicas de análisis, es decir, se miden y describen distintas variables consistentes del comportamiento. La clasificación y comparación de los sujetos con base en sus actitudes y estilos de comportamiento, implica la organización de la información en función de criterios previamente definidos.

La predicción probabilística del comportamiento con base en una metodología de enfoque correlacional, busca establecer una previsión probabilística de una posible conducta futura a partir de una conducta actual. La predicción se basa en la relación entre la puntuación en el test y la conducta criterio que se pretenda predecir, y parte de la tabla normativa que clasifica a los sujetos con el *continuo* de la variable de comportamiento (rasgo o medida). Finalmente, Silva (1982, p. 251), dice que el objetivo básico del modelo correlacional es la predicción, y que ésta supone “determinar empíricamente las regularidades que pueden existir entre datos específicos de tests psicológicos y otra característica social, clínica o teóricamente significativa de la persona examinada”. La evaluación psicológica desde este modelo pretende captar los rasgos que conforman la personalidad.

La metodología empleada en este modelo es correlacional, el foco de interés se centra en estudiar las diferencias individuales y en ubicar a un determinado sujeto en relación al grupo normativo en un rasgo o dimensión concreta, que puede cuantificarse. El método estadístico más utilizado es el análisis factorial es sus distintas variables. El objetivo que se pretende es ubicar al sujeto en relación a un grupo de referencia normativo, por lo que el enfoque es preferentemente nomotécnico, es decir, consistente en determinar las leyes generales de la conducta, frente al ideográfico centrado en el análisis del sujeto como unidad funcional, y cuantitativo.

Una de las características tecnológicas de este modelo es la aportación de abundante material estandarizado destinado a la evaluación de constructos diversos, tanto de la personalidad como cognitivos o motivacionales. Garaigordobil (1998) menciona que entre las técnicas ya clásicas que han gozado de máxima difusión y aplicación en el área de la personalidad están: el cuestionario de 16 Factores de Personalidad de Cattell (1972); el Eysenck Personality Inventory (EPI) (Eysenck, 1964/1994); el Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI), entre otros. En el área cognitiva cabe destacar las Escalas Wechsler (WAIS, WISC, WIPPSI) (Wechsler, 1949/1974,

1955/1972, 1963/1976); Primary Mental Habilitéis (PMA) de Thurstone (1938/1976); Differential Aptitude Test (DAT, Bennett, Seashore, Wesman, 1966/1976); Standard Progressive Matrices de Raven (1938/1955) entre otros.

Los niveles de inferencia que se atribuyen al modelo son preferentemente de tipo III, lo que significa interpretar la conducta como signo de unos constructos hipotéticos que la determinan, según Fernández-Ballesteros (1992). Este nivel de inferencia presupone que la conducta ha sido interpretada en un primer momento como muestra del comportamiento que se pretende evaluar (tipo I), las puntuaciones de los tests pondrían en evidencia la conducta habitual del sujeto, y por otro lado, esta información se generaliza en categorías de comportamiento más amplias (nivel de inferencia II) que se configuran como descripciones taxonómicas.

A partir de este enfoque se construyeron y aplicaron varios tests (personalidad, actitudes y aptitudes) recogiendo información de numerosas variables de comportamiento a través de la metodología propuesta con el fin de estandarizar, cuantificar y realizar medidas objetivas (válidas y fiables).

Las técnicas empleadas por este modelo, denominadas psicométricas, son construidas mediante procedimientos estadísticos y factoriales. Básicamente pretenden analizar la conducta de forma indirecta mediante tests, cuestionarios y escalas dotados de consistencia interna, validez de criterio y de contenido, de la fiabilidad, objetividad en su aplicación y valoración. Esta pretensión metodológica experimental conlleva muestras extensas en la estandarización a fin de tener criterios normativos-estadísticos (Maganto, 1995).

Los ámbitos de aplicación más tradicionales de este modelo han sido el escolar y el industrial con funciones de selección y evaluación de personal, consejo profesional y educacional, evaluación de los rendimientos, de climas de trabajo, etc.

b) Modelo clínico,

El modelo nace en el seno de la psicología clínica vigente ente la primera y segunda guerra mundial, y cobra un rápido desarrollo a consecuencia de las necesidades de evaluación clínica por efecto de ambas guerras. En un contexto eminentemente médico-psiquiátrico, la psicología clínica adquiere muchos de los procedimientos en confrontación y dependencia del modelo de intervención de la medicina, en el cual el diagnóstico es un proceso necesario, para la clasificación de pacientes con base en

trastornos, y en la asignación de tratamiento. Son diversas las circunstancias que inciden en que se formalice el modelo; una de ellas es la evidencia del modelo médico de enfermedad extrapolado a alteraciones psíquicas. Así mismo, se produce una creciente importancia en los años 40 y 50 de las nosologías psiquiátricas, con la aparición del DSM-I.

Desde este modelo se entiende el comportamiento manifiesto, observable, como signo; los signos observables y los datos de los tests se consideran como indicadores que permiten caracterizar los procesos psicopatológicos subyacentes. Los determinantes de la conducta son de naturaleza intrapsíquica, es decir, desde este enfoque se tiende a considerar más las causas genético-biológicas o intrapsíquicas, que las socio ambientales. El modelo médico explica la conducta anormal con base en factores endógenos o internos, bien biológicos, bien intrapsíquicos. Es decir la conducta es una función de las condiciones biológicas o personales

El diagnóstico se opera con la finalidad de clasificar en función del trastorno, para aplicar posteriormente un tratamiento, teniendo por objetivos: 1) Conocer el grado de afectación del sujeto en un trastorno; 2) Detectar factores etiológicos (históricos-biográficos); 3) Diferenciar trastornos orgánicos y trastornos funcionales; 4) Determinar el curso que ha seguido el proceso psicopatológico, y 5) Intervenir con el tratamiento adecuado para ese proceso psicopatológico.

En el caso del modelo médico, la explicación de la conducta anormal, al menos teóricamente, daría lugar a un diagnóstico en el sentido de que éste ha de estar basado en una etiología específica, ayudando al pronóstico (o predicción) y a su control. Ahora bien, dado que en este modelo el psicólogo actúa, fundamentalmente, como un auxiliar del médico, el objetivo se reduce al de la pura descripción y clasificación del sujeto.

Las prácticas diagnósticas que se derivan de este enfoque se ocupan de la identificación de signos y síntomas que sean indicadores de los procesos patológicos subyacentes, procediendo bien por vía hipotético-deductiva o inductiva a la obtención del diagnóstico, extraído por referencia a un modelo derivado de las nosologías psicopatológicas.

En el modelo médico se emplean fundamentalmente tests y técnicas de recolección de información para el contraste de las hipótesis de partida, es decir, se tienden a

emplear procedimientos tipificados construidos mediante criterios racionales, empíricos o factoriales en la medición de rasgos, factores, dimensiones o entidades nosológicas.

Los métodos y las técnicas de evaluación utilizadas son múltiples, tanto de tipo extensivo, como intensivo, de observación, psicométricos, proyectivos o subjetivos, con base en los cuales se realiza el diagnóstico diferencial. Buena parte de las críticas que en los años sesenta se dirigen contra las técnicas proyectivas (los instrumentos de evaluación más característicos de este modelo) se derivan de las implicaciones de su uso en un contexto médico.

El modelo médico, desde el que se trabaje, va a influir en las técnicas seleccionadas para la recolección de información sobre el sujeto, y el nivel de inferencia que se efectúa sobre las conductas registradas. El modelo médico, al igual que el del atributo, utilizan predominantemente inferencias de nivel III, es decir, se utilizan términos con las consideración de constructos hipotético o de estado interno, el cual implica una etiología o condición causal con base intrapsíquica. Así las conductas del sujeto son consideradas como signos de la existencia de un atributo subyacente en el mismo.

El modelo médico que, en parte, es una derivación clínica del modelo del atributo, se ha dedicado exclusivamente en el ámbito clínico.

Dentro del modelo clínico, no podemos dejar de lado la perspectiva psicoanalítica, la cual tiene su origen en los presupuestos teóricos sustentados por el modelo freudiano de la personalidad. El origen de este enfoque se encuentra en el campo de psicopatología, especialmente en los trabajos pioneros de Charcot y Janet, pero sería Freud quien llegaría a construir un cuerpo teórico con entidad propia, el modelo psicoanalítico, que tendría importantes resonancias en el campo aplicado (Garaigordobil, 1998).

Freud, en su autobiografía señala dos etapas bien diferenciadas en el desarrollo de sus teorías. De 1895 a 1907 elabora los conceptos de inconsciente, preconscious y consciente desarrollados en sus obras "Estudios sobre la Histeria" que fueron emitidos en 1895 y "La interpretación de los sueños" publicados en 1899. De 1907 en adelante elabora los conceptos de "Yo, Súper- Yo, y Ello", explicados en sus textos "Introducción al narcisismo" de 1914 y "Más allá del principio del placer" de 1920, entre otros (Garaigordobil, 1998).

Este enfoque surge en un momento en que el auge se centraba en el descubrimiento de las causas orgánicas de enfermedades mentales. La innovación de Freud consistió en defender que otras fuentes psíquicas, emocionales y afectivas provenientes del propio individuo, eran los fenómenos causales de las enfermedades mentales. La psicogénesis se desarrolla en gran manera a partir de él. Los elementos que amplían la comprensión de las perturbaciones psíquicas radican en el descubrimiento del inconsciente, la noción de conflicto intrapsíquico patógeno y el concepto de mecanismo de defensa. El modelo psicoanalítico actualmente abarca numerosas variaciones y diversas perspectivas. Sin embargo el autor, que definitivamente contribuyó al desarrollo del constructo psicoanalítico, es Freud.

Garaigordobil (1998) agrupa los presupuestos básicos de este enfoque que con más frecuencia se señalan son:

1. La conducta es considerada como un síntoma, es una manifestación externa de un conflicto intrapsíquico que se origina por la pugnan ente las tres instancias psíquicas, dotadas de energía; Ello, Yo y Súper-yo, que actúan según diferentes procesos, inconscientes, preconscious y consciente (Maganto, 1995).
2. La conducta es fruto de las pulsiones internas que han determinado la estructura de la personalidad. Ésta se ha ido gestando a lo largo del desarrollo infantil priorizando una determinada zona erógena.
3. El conflicto intrapsíquico se origina en la lucha ente los impulsos inconscientes y deseos conscientes, es decir, entre las demandas provenientes de uno mismo y las exigencias sociales.
4. Es posible el conflicto entre las instancias psíquicas, y con base en el tipo de conflicto y en los mecanismos de defensa que propicien; Freud explica la estructura y funcionamiento de los trastornos psíquicos.
5. El desarrollo de la personalidad es visto desde un enfoque evolutivo que no siempre ha sido concebido igual por los autores psicoanalíticos. Freud concreta una serie de estadios del desarrollo psicoafectivo, ligados fuertemente a las necesidades biológicas primarias del individuo y en sus inicios, a las distintas zonas erógenas que las hacen factibles. Desde su punto de vista, el desarrollo pasa por etapas sucesivas ordenadas cronológicamente como sigue:
 - a. Etapa oral, representa el primer año de vida, las gratificaciones provenientes de la boca simbolizan además el tipo de relación objeto

que el bebé establece con el mundo exterior, casi exclusivamente, la madre. La actividad prioritaria es de succión, la cual conlleva la incorporación como característica de esta etapa.

- b. Etapa anal, se opera en el segundo año de vida. Las actividades prevalentes derivan de actividades de expulsar o retener en respuesta a la educación esfinteriana propia del momento. La relación objetal se establece en estrecho paralelismo a la relación del niño con la materia fecal y con las exigencias educativas paternas.
 - c. Etapa fálica, a los 3 años se inicia la etapa fálica, denominada así por ser la región genital fuente de placer y de tensión. Es evidente la diferencia de sexos y se establece el Complejo de Edipo. El papel estructurante que tiene en la personalidad es definitivo para comprender cada elemento patológico por sus modalidades de resolución o actuación para terminar con la tensión. De la relación con los objetos, figuras parentales, devienen fuertes sentimientos de amor y odio, envidia y rivalidad, identificación y oposición, que configuran una etapa difícil para el niño y en el que las fuerzas represoras juegan un papel decisivo en su finalización.
 - d. Etapa de latencia, cubre desde los 6 años hasta la pubertad. En ella se internalizan las identificaciones psico – socio – sexuales con los miembros del propio sexo, a través de la identificación con los padres, y se desarrollan las sublimaciones que permiten las adquisiciones escolares, recreativas y culturales.
 - e. Etapa genital, se inicia en la pubertad-adolescencia enlazando con la edad adulta. La prevalencia de la gratificación vuelve a la zona genital, reestructurándose la personalidad. La maduración progresiva del desarrollo heterosexual orienta al Yo a buscar nuevos objetos amorosos, diferentes de los padres y a establecer un vínculo libidinal personal.
6. El comportamiento puede ser explicado con base en una serie de construcciones teóricas internas que conforman la estructura de la personalidad, las cuales, junto con una serie de dinamismos internos inconscientes, determinan la conducta, por lo que cualquier manifestación conductual será entendida como expresión interna de la persona.

La finalidad de la evaluación en este modelo es el análisis de la estructura intrapsíquica del sujeto, entendida como la resultante del equilibrio dinámico entre sus

distintas instancias. Interesa comprobar su adecuación o inadecuación, su fortaleza o debilidad, la interacción de las tres instancias psíquicas (Ello, Yo, Super-yo), el peso específico de sus elementos topológicos (Consciente, Inconsciente y Preconsciente) y la calidad y eficacia de los mecanismos de defensa con los que cuenta el individuo.

Un punto especial de este enfoque es el énfasis que se pone en la historia pasada del sujeto. La trayectoria infantil de satisfacciones o frustraciones de los impulsos básicos, el papel de las figuras parentales, y las vivencias internas (introyecciones) que de ellas ha efectuado el sujeto, adquieren gran relieve como causas explicativas de la conducta actual.

Por otra parte, la evaluación desde la perspectiva psicoanalítica no se basa en el análisis de la conducta manifiesta del sujeto, sino en sus elaboraciones mentales. No interesa tanto la realidad objetiva, como la inconsciente, que es la que tiene auténtica significación en esta perspectiva (Garaigordobil, 1998).

El modelo clínico ha basado sus supuestos teóricos en el método clínico a partir de observaciones cualitativas (Fernández-Ballesteros, 1992). Emplea el método inductivo ya que a partir de las observaciones clínicas se infieren los elementos dinámicos y estructurales que dan cuerpo a la conducta y posibilitan un planteamiento comprensivo de la misma.

El nivel de inferencia es de tipo IV¹, ya que la conducta de un sujeto es interpretada como signo a partir del cual se sacan conclusiones que están respaldadas y pueden integrarse en una teoría de la personalidad.

¹ De acuerdo a Garaigordobil (1988), podemos considerar 4 niveles de inferencia:

Nivel I: La conducta de un sujeto (su discurso, su dibujo, su silencio o su llanto), nos hace suponer un contexto de su vida cotidiana o estado emocional con base en datos parciales y actuales que nos brinda el sujeto bajo análisis.

Nivel II: Este nivel se apoya en un supuesto de relación por medio del cual se establece una asociación con un concepto más genérico del contexto psicológico. Así por ejemplo, si una persona nos relata que está triste, desganada, sin apetito, el psicólogo puede inferir que esta "deprimida". Usamos el término depresión como una generalización descriptiva.

Nivel III: Este nivel opera con base en el mismo supuesto de relación pero se utiliza un constructo hipotético o supuesto estado interno que implica una etiología con una supuesta base intrapsíquica. Los comportamientos del sujeto se entienden como signos de la existencia de un atributo que subyace "en el sujeto".

Nivel IV: En este nivel los términos son muy amplios y que en el proceso de evaluación la conducta del sujeto es interpretada como signo a partir del cual se sacan conclusiones que están respaldadas y pueden integrarse en una teoría de la personalidad.

La evaluación es tendenciosamente ideográfica, haciéndose énfasis en el individuo concreto del que se intentará captar toda su personalidad en un modo global. Se utilizan métodos fundamentalmente intensivos, ideográficos, en el estudio del comportamiento individual (biográficos, recuerdos tempranos, de observación, tipología del vínculo establecido con el analista, entre otros) aunque también pueden emplearse métodos que posean una vertiente nomotécnica, al menos potencialmente (técnicas proyectivas, cuestionarios).

c) Modelo fenomenológico,

Creada por Husserl (1920), la fenomenología y su derivación, el existencialismo configuró una concepción del hombre como ser personal, singular, esencialmente determinado por su propia percepción del mundo. En el clima intelectual creado por la Fenomenología, surgieron los planteamientos de Rogers (1942, 1951, 1961, 1970) creador de la psicoterapia centrada en el cliente, así como las propuestas de Nelly (1955, 1971) desde las que se considera que la conducta humana está determinada por los constructos personales o formas de anticipar el mundo (Garaigordobil, 1998).

Las aproximaciones fenomenológicas a la conducta defienden que los fenómenos de percepción sobre sí mismo y sobre la realidad condicionan vivamente la conducta humana. Entre los autores más representativos del modelo fenomenológico o humanista destacan Rogers (1950), Maslow (1950) y Perls (1940) (Citados por Garaigordobil, 1998).

Desde el modelo fenomenológico se entiende el comportamiento como un producto total, determinado básicamente por la percepción subjetiva del ambiente, los estilos de comunicación y el potencial humano del sujeto. No obstante, una de las principales carencias del modelo está en su insuficiente formulación de un concepto de conducta específico del mismo. Así pues, desde esta perspectiva se considera que cada ser humano tiene una visión distinta y única de la realidad. La conducta de un sujeto está en función de su campo fenoménico que se configura a partir del conjunto de experiencias, tanto internas (percepción de lo que ocurre dentro del cuerpo) como externas (percepción de lo que ocurre en el mundo exterior vividas por el organismo).

El Yo, otra de las nociones clave de la teoría de Rogers (1942, 1951, 1961, 1970; citado por Garaigordobil, 1998), es concebido como una diferenciación progresiva a partir de la experiencia del organismo. En la conformación del Yo es esencial el papel desempeñado por los otros, ya que para desarrollarse plenamente se necesita de la

estimación y el respeto de los demás. Lo que impulsa la conducta, para Rogers, es la tendencia innata del organismo hacia la autorrealización (fuerza interna que impulsa al individuo a desarrollar al máximo su potencial). El proceso de autorrealización puede verse interferido si la valoración de la propia experiencia es relegada a favor de los valores de otros.

No se tiene una estructura de evaluación en este modelo, el evaluador y el terapeuta se confunden en una única función que tiene más de comprensiva y empática que de evaluadora. No se acepta el medir las cualidades del sujeto, debido a que esto implica el establecimiento de juicios de valor y de comparaciones con otras individualidades.

El proceso diagnóstico no tiene como objeto la producción de etiquetas, descripciones o predicciones; en su lugar, se critica el concepto de enfermedad mental, las categorías psicopatológicas y la idea de rasgos estáticos de personalidad. En esta perspectiva no existen una separación entre la actividad diagnóstica y la actividad terapéutica.

Los objetos de estudio más característicos son la auto percepción, el auto concepto, la percepción de los otros y del ambiente, las estrategias personales de resolución de problemas, la evaluación de la tendencia a la autorrealización del potencial humano y de la motivación de crecimiento, la integración del sujeto y la reducción de la tensión persona-ambiente, persona-sistema o la resultante de su integración en los diferentes sistemas.

Con referencia a los aspectos metodológicos, se puede decir que el modelo fenomenológico no ha creado una metodología en el sentido estricto, en todo caso en un sentido más amplio, en cuanto se determina un objetivo básico: lograr un mejor ajuste personal y social de los sujetos para los que se establecen unas técnicas adecuadas a este objetivo. Se tiende a que el proceso y las técnicas utilizadas durante el mismo sean valorados e interpretados por los propios sujetos a fin de que tal actividad acreciente la toma de conciencia de sí mismo.

La técnica utilizada más comúnmente es la inferencia intuitiva, mediante la cual, a partir de verbalizaciones que realiza el sujeto, se intenta captar su mundo interno, se acentúa la importancia de la intuición y la empatía en cuanto a factores que crean las condiciones para una evaluación centrada en el cliente.

Las técnicas más características son las que se basan en la observación y la auto-observación. Otras técnicas es la entrevista libre, siendo el sujeto el que decide qué, cuándo y cómo hablar. El evaluador-terapeuta se limitará a escuchar, servir de reflejo del cliente y potenciar un proceso de introspección. Otro grupo de técnicas empleadas preferentemente por este enfoque son las llamadas subjetivas, mediante las cuales se explora la percepción que tiene el sujeto de sí mismo y de su ambiente (Atienza y Fuentes 1994, citado por Garaigordobil, 1998). Las técnicas como la de clasificación de Q de Stephenson (Stephenson, 1953; citado por Garaigordobil, 1998), el Diferenciador Semántico, el Test de los Constructos Personales y la lista de adjetivos han sido utilizadas ampliamente. Así mismo se emplean técnicas proyectivas y psicométricas, aunque se utilizan respetando la filosofía, objetivos y procedimientos característicos de este enfoque.

El principal ámbito de aplicación de este modelo es el clínico, aunque también podemos encontrarlo en el educativo. En este ámbito se intenta establecer las bases para que una persona cree el clima psicológico apropiado para el desarrollo de su potencialidad tanto cognitiva como emocional.

d) Modelo conductual,

El modelo conductual se situó inicialmente en una posición opuesta a los modelos existentes, es decir, al modelo psicométrico y al modelo psicodinámico, a los cuales encuadró bajo el término "evaluación tradicional". Atacó su determinismo internalista, la importancia dada a la historia del sujeto, sus niveles de inferencia, sus comparaciones nomotéticas, la estabilidad que atribuyen a la conducta, la separación entre evaluación y terapia, y a los instrumentos empleados (Westmeyer, 1992; citado por Garaigordobil, 1998).

El enfoque conductual surgió al abrigo del análisis experimental de la conducta con el objetivo de aplicar a la evaluación psicológica los avances teóricos-prácticos que se habían logrado en el laboratorio en cuanto al análisis y control de la conducta. La teoría conductista es una teoría compleja que ha tenido en el tiempo cambios conceptuales, dando lugar a diversos modelos evaluativos. En líneas generales, ha pasado de una concepción radical de la conducta, que mantenía como foco de interés prioritario la observación y medición de los comportamientos observables, a la inclusión de variables mediacionales entre los estímulos y la respuesta, y finalmente el modelo evoluciona en la aceptación de variables de tipo cognitivo. No obstante hay que señalar que las distintas perspectivas que se operan en esta evolución no anulan

las previas, coexistiendo en la actualidad estas posturas teóricas. En 1913 Watson publica el artículo "Psychology as the behaviorist view" (Garaigordobil, 1998) que supone el manifiesto del Conductismo, su afán "objetivista" le llevó a negar la validez de la introspección como método de conocimiento de la conducta humana y a negar conceptos mentalistas (sensación, emoción, idea y deseo) sustituyéndolos por una explicación de la conducta en términos de conexión estímulo-respuesta. Así en esta etapa (conductismo de primera generación) se explica la conducta por principios objetivos vinculados al aprendizaje y a la formación de hábitos y está caracterizada por el experimentalismo con animales.

En la década de los años 30 emerge el conductismo de segunda generación o Neoconductismo. La inclusión en el diseño experimental de las variables intervinientes propició la ruptura con el teorismo de Watson (Caparrós, 1984). Los trabajos de Tolman, coinciden en la inclusión de variables intervinientes, es decir, elementos de conexión explicativa entre estímulo y respuesta. Esta corriente explicativa mediacional no fue compartida por toda la escuela conductista. Skinner (1904-1990; citado por Garaigordobil, 1998) se mantuvo en una explicación de la conducta en términos netamente conductuales rehuendo incluso de explicaciones fisiológicas, representando la defensa de un empirismo radical de tipo descriptivo-funcional. Su principal aportación es el condicionamiento operante que vincula la respuesta del sujeto a la ocurrencia del refuerzo. La conducta se configura por las presiones ambientales que actúan como reforzadores positivos o negativos, y puede ser mantenida y controlada mediante la manipulación de sus consecuencias.

A pesar de que los representantes del conductismo de segunda generación hacían uso exclusivo del método experimental para el análisis de la conducta, se observa una dispersión importante respecto a los términos explicativos de la misma. Esta dispersión provocó, hacia los años 50, una situación de crisis que dio pie a un conductismo de tercera generación, en el que se plantearon variadas propuestas, en las que destacan la inclusión de variables cognitivas o la elaboración de un diseño unificador de explicación de la conducta como el conductismo paradigmático.

En síntesis, se pueden distinguir tres modelos conductuales en función del peso específico que conceden a las variables ambientales como determinantes de la conducta. En primer lugar el conductual-radical, que considera el ambiente como determinante primordial directo sobre la conducta del sujeto. En segundo lugar los modelos de impacto mediacionales, que estiman que el impacto de la situación sobre

la conducta está mediatizado por toda una serie de variables del organismo. Y en tercer lugar, los modelos interactivos o integradores, que, incluyendo el ambiente como variable elicitor de conductas, estiman que su impacto sobre el organismo no es directo ni siquiera mediatizado, sino interactuante con las propias variables de cada organismo.

Pese a las distintas evoluciones se podría afirmar que estos diferentes enfoques comparten una serie de características comunes como son:

- 1) Insistencia en el uso de técnicas objetivas,
- 2) Defensa de las variables estímulo-respuesta,
- 3) Aceptación de los principios del condicionamiento, como base de las leyes del aprendizaje,
- 4) Énfasis en los determinantes externos de la conducta, y por lo tanto una perspectiva situacionista de la misma.

En la actualidad desde las perspectivas conductuales se utilizan técnicas de observación, auto informes e instrumentos psico-fisiológicos para realizar un análisis funcional de la conducta y sus variables ambientales y personales. Pero a medida que el panorama se amplía, se diversifica y se encausa más hacia la evolución de variables internas, se hace más difícil hablar del método básico y de unas técnicas características de tal forma que, en la actualidad, el modelo se distingue por su multimetodismo.

En este enfoque se acepta únicamente como núcleo de análisis la conducta directamente observable, explicable por fenómenos de asociación entre los estímulos recibidos y las respuestas producidas, y entendidas bajo el concepto de relaciones funcionales de matiz adaptativo establecidas con la situación. Para Skinner la conducta solo puede ser un efecto producido por las variantes observables y, enfatiza, una persona no actúa sobre el mundo, el mundo actúa sobre ella (Skinner, 1971 citado por Garaigordobil, 1998).

Desde esta perspectiva se sostiene que la consistencia conductual no se deriva de las características del sujeto sino de las propiedades de la situación. Por ello, el tratamiento se dirigirá a modificar las variables ambientales para establecer nuevas relaciones funcionales entre el estímulo y la respuesta.

Su base metodológica es la observación la cual tiene como característica el rigor y la meticulosidad en la cuantificación de los datos, como primer paso hacia la identificación de los elementos que generan la conducta. La experimentación se centra en la comprobación mediante la manipulación de las variantes independientes (ambientales-situacionales) identificadas, de los efectos que tales cambios producen en la variable dependiente o conducta del sujeto.

Su ámbito de aplicación inicial fue el laboratorio, pero posteriormente se extendió a situaciones clínicas en tratamientos de disfunciones sexuales, fobias; en el ámbito educativo, como prerrequisito conductual para establecer determinados aprendizajes, técnicas de adquisición de hábitos de conducta; y en el área deportiva.

Con referencia al conductismo mediacional, también conocido como conductismo de segunda generación, podemos identificar sus orígenes en los trabajos de Hull y Tolman (citados por Garaigordobil, 1998) quienes consideraban que las variables situacionales siguen siendo de gran importancia en la determinación de la conducta; opinan que su influencia está mediatizada por una serie de factores intermedios. Hull consideró que se pueden internalizar cadenas de estímulos con lo que parte de la conducta sería independiente de variables externas. A estas variables influyentes se les denomina variables intervinientes. Por su parte Tolman (1951; citado por Garaigordobil, 1998) planteó que la base de la conducta incluía los principios de motivación, juego y experiencias estéticas tanto como necesidades de orden biológico, considerándose que la variable "propósito o intención" era una variante interviniente de gran importancia.

El conductismo mediacional se interesa por procesos mediacionales (preceptos, imágenes, ideas), es decir, por los procesos mentales que pueden ser descritos como estímulos encubiertos, respuestas encubiertas o consecuencias encubiertas que confieren gran complejidad a la conducta.

Wolpe (1978-1981; citado por Garaigordobil, 1998) a partir del presupuesto de la inhibición recíproca (generación de una respuesta antagónica como contracondicionamiento a la ansiedad), utilizó la desensibilización sistemática como técnica terapéutica para el tratamiento de la ansiedad. Este autor consideró a la ansiedad como la principal variante mediacional. Por otra parte Eysenck (1967; citado por Garaigordobil, 1998) pone de relieve determinaciones de referencia biologicista. En su opinión, la explicación de la conducta debe ser tributaria de diversos factores

(cognoscitivo, temperamental y constitucional) cuya interacción funcional da lugar a diversos patrones de conducta. Consideró los constructos básicos de la personalidad como la extraversión, neuroticismo y psicoticismo en relación con variantes del sistema nervioso central y que están constitucionalmente determinados.

Otra importante contribución del paradigma mediacional se conoce con el nombre de aprendizaje social cuyo máximo representante es Bandura (1963; citado por Garaigordobil, 1998), quien propone la alternativa de aprendizaje por observación de modelos, destacando el valor social del aprendizaje por imitación como variable interviniente o mediacional.

El objetivo primordial de la evaluación desde el enfoque mediacional es la de predecir, instaurar, modificar o cambiar la conducta, es decir, controlarla. Se plantea que deben ser controladas las variables intervinientes: la fuerza de los hábitos, la necesidad, el dinamismo o intensidad del estímulo y el incentivo motivacional. Con referencia a la metodología desde el enfoque mediacional se plantea la necesidad de rigor en el análisis y en la interpretación de la conducta humana. La ampliación de las variables de análisis, variables cognitivo-emocionales, trae consigo la aceptación del uso de los auto informes verbales como medio de acceder al conocimiento de las expectativas y al valor del refuerzo. Se produce una gran elaboración de cuestionarios referidos a temáticas muy diversas que sumarán la idea de la valoración referida a criterio como elemento de máxima validez.

Su campo de aplicación es eminentemente clínico. Se utiliza la técnica de desensibilización sistemática, las técnicas de relajación para disminuir la ansiedad, técnicas de modelamiento y de imitación que se utilizan en contextos educativos, ámbitos sociales así como en campañas comunitarias.

Para finalizar el modelo conductista, abordaremos el conductismo integrador, también conocido como el conductismo interaccional. Para algunos autores, las unidades de análisis deben ser los atributos o rasgos intrapsíquicos de las personas, para otros los atributos de la situación, es decir, el ambiente, mientras que otros admiten que ambas variables determinan la conducta. Esta es la conducta interactiva desde la que se asume que "la conducta es función de un proceso continuo de interacción multidimensional o de feed-back (retroalimentación) entre el individuo, la situación y sus encuentros (Magnusson, 1977; citado por Garaigordobil, 1998). Este enfoque

enfatisa que la persona y la situación no son entidades separables, sino que forman un todo indivisible, un sistema continuo.

Magnusson y Endler (1977; citado por Garaigordobil, 1998) sintetizan en cuatro puntos básicos lo que conforma esta teoría:

1. La conducta es entendida como un proceso dinámico de interacciones multidireccionales, de causación recíproca,
2. El sujeto es activo, agente de su acción y actuante con base en su propia historia de aprendizaje, capaz de provocar cambios o reestructuraciones en su entorno. El ambiente también es activo y capaz de ejercer modificaciones en la conducta del sujeto.
3. Los factores cognitivos son básicos como determinantes de la conducta, sin que ello suponga rechazar los factores emocionales,
4. La percepción que el sujeto tiene de la situación, sin rechazar el contenido objetivo de la misma, constituye también un factor determinante de la conducta.

Las principales dificultades del modelo interaccional están en la explicación del cómo se produce la interacción y en el control de las múltiples variables que pueden estar influyendo y/o modulando cada uno de los elementos en interacción. A pesar de ello, el modelo es rico conceptualmente y supera la dicotomía de las posturas personalísticas y situacionistas.

Una de las dificultades técnicas que se derivan de este enfoque, es con referencia a los aspectos metodológicos del modelo. Las dificultades técnicas que suponen el entendimiento del complejo bucle interaccional de persona, conducta, situación, ha potenciado nuevas vías de análisis que se concretan en la elaboración de diseños de explicación multivariables de estructura causal.

Cabe destacar que los enfoques mediacionales abrieron el conductismo radical a procesos intermediarios entre el estímulo y la respuesta, dando lugar a que en su propio contexto se fuera generando un movimiento denominado conductual-cognitivo, cuyo enfoque de interés era el estudio de los procesos encubiertos, especialmente de origen cognitivo.

e) Modelo cognitivo,

Hacia los años 50 la concomitancia de varios hechos cristalizó en el surgimiento de un nuevo paradigma psicológico: el Cognitivism o Psicología Cognitiva (Fors, 1990 citado por Garaigordobil 1998). El concepto de la Psicología Cognitiva encierra en sí misma dificultades de consenso, pero en general se acepta que la Psicología Cognitiva es el enfoque cognitivo de la Psicología, Garaigordobil (1998 pp. 183) la define como: “el estudio de la conducta desde la perspectiva cognitiva”. Así mismo ha sido definida como aquella sub-disciplina de la Psicología relacionada con los procesos de alto nivel, tales como percepción, memoria, pensamiento, toma de decisiones, etc.

Según Mayer (1985; citado por Garaigordobil, 1998) la Psicología Cognitiva ha recibido la influencia de los avances de la electrónica, además también recibió influencia de las nuevas formulaciones de la psicolingüística planteadas por Chomsky y de las obras de Piaget.

Garaigordobil (1998) considera que con frecuencia la corriente cognitiva es considerado un paradigma más que un modelo, debido a la gran diversidad de planteamientos que se albergan en Psicología bajo la rúbrica de “cognitivo”. En este sentido se integran enfoques tales como el procesamiento de la información (Estes, 1978), la psicolingüista (Chomsky, 1968), el neoconductismo (mediacional y cognitivista), el estudio de los procesos cognitivos desde la psicofisiología (Luria, 1975, 1977, 1980), entre otros (Garaigordobil, 1998).

El interés por los procesos cognitivos es inherente al desarrollo histórico del modelo, especialmente los procesos mentales superiores como la atención, percepción, memoria, lenguaje, pensamiento. Aunque no existe un consenso que integra los subparadigmas, Garaigordobil (1998) considera que estas perspectivas:

1. Conciben al sujeto como un agente activo, como un agente de la conducta que no está vacío, ilimitadamente moldeable, y que se define funcionalmente por una cierta organización, una determinada estructura. El sentido de activo en esta perspectiva, plantea al sujeto como el que procesa la información, es decir, selecciona, codifica, transforma, recupera, tanto la información proveniente del exterior como la que proviene de su medio interno.
2. Comparten el supuesto de otorgar a las variables cognitivas un valor de primordial importancia en la determinación de la conducta del individuo. Se considera que la conducta está determinada por una serie de procesos internos y estructuras mentales internas, es decir en función del mundo cognitivo de la persona. El comportamiento es

explicado con base en una serie de estructuras internas mentales, dando importancia a los procesos mediadores o a estrategias cognitivas. En este sentido se analizan los procesos, no los productos, como en otros enfoques.

3. No se niega la importancia del aprendizaje, pero se admite cierta pre-programación y potencial biológico, así como una cierta independencia del funcionamiento cognitivo con respecto a las variables del ambiente. El sujeto cuenta con planes, propósitos, programas de acción.

El objetivo principal de evaluación de la psicología cognitiva es el conocimiento de los procesos cognitivos mediacionales, en el sentido de cómo organiza los estímulos para responder propositivamente a los mismos. En un sentido estricto hace referencia al conjunto de los procesos cognitivos, y en un sentido amplio a qué papel juegan los procesos cognitivos en la determinación de la conducta. El objetivo básico de una evaluación desde la perspectiva cognitiva es conocer cómo piensa el ser humano. Se trata de entender como un sujeto dispone de muchos planes y esquemas y puede hacer uso de ellos en distintos momentos y de distintas formas; qué planes activa, cómo los usa, en qué casos; cómo los organiza y cómo, mediante todo ellos, transforma la información.

Si bien los procesos no son directamente observables pueden ser inferidos a partir del análisis del procesamiento de la información, se ha pasado del estudio de E y R (estímulo respuesta) al estudio de la situación estimular y a la respuesta integrada y significativa. En definitiva ha cobrado relevancia el papel activo del sujeto en la interpretación de los estímulos y en la organización de la respuesta. En última instancia, desde el modelo cognitivo, se pretende describir, predecir y explicar la conducta (Fernandez-Ballesteros 1992).

Con respecto a los aspectos metodológicos, se utilizan la metodología experimental, aunque se llega a utilizar la metodología observacional y correlacional. La interdisciplinariedad científica de este paradigma hace que se utilice el pluralismo metodológico. Los procedimientos o técnicas han derivado de la neuropsicología, la observación controlada e incluso la introspección. Los más usuales son la simulación y el análisis cronométrico. La simulación supone una copia de la realidad, siendo su punto crítico la analogía entre las respuestas del ordenador y las del sujeto. Por otra parte, el análisis cronométrico es la técnica de la combinación del método que mide un proceso y el método de los factores aditivos, que establece la existencia de etapas y de las variables correspondientes.

Las técnicas que se utilizan en este enfoque son variadas, se emplean auto informes, tests situacionales, e instrumentos de evaluación fisiológica, que permiten apreciar las reacciones de los sujetos ante determinadas tareas.

Derivado de este enfoque, se han elaborado algunas técnicas nuevas como son:

1. Mapas conceptuales para el análisis de la organización del conocimiento (Goldsmith, Jonson y Acton, 1991; citado por Garaigordobil, 1998),
2. Cuestionarios contruidos en relación a contextos específicos para la evaluación del conocimiento declarativo (Sternberg1985; citado por Garaigordobil, 1998),
3. La batería: Learning Potencial Assessment Device, para la evaluación del potencial del aprendizaje (Feuerstein 1979; citado por Garaigordobil, 1998).

Los ámbitos de aplicación más comunes son el educativo-escolar, la psicolingüística, las neurociencias. El énfasis puesto por la Psicología Cognitiva en que las diferencias individuales son debidas a que los sujetos procesan de modo distinto y parten de conocimientos distintos, es de gran importancia a la hora de mejorar la selección de objetivos de intervención y las predicciones que están en la base de la toma de decisiones en los contextos escolar y de selección de personal.

Capítulo 2. Evaluación de la inteligencia.

Los psicólogos han tenido diferencias acerca de la definición de la inteligencia así como del método para medirla. La inteligencia puede ser definida como una capacidad multifacética que se manifiesta de diferentes maneras a lo largo del ciclo vital. En general, la inteligencia incluye las habilidades de:

- Adquirir y aplicar conocimiento,
- Razonar de manera lógica,
- Planear de modo efectivo,
- Hacer inferencias a partir de la percepción,
- Realizar juicios sólidos y resolver problemas,
- Comprender y visualizar conceptos,
- Poner atención,
- Ser intuitivo,
- Encontrar con facilidad las palabras y pensamientos correctos,
- Enfrentar, ajustarse y aprovechar situaciones nuevas.

Los elementos listados anteriormente pretende enunciar algunas de las habilidades que se buscan en las personas inteligentes, de alguna manera, cada punto refiere un concepto, un constructo y alguna forma de medición, son elementos que se han formado a lo largo de años de investigación. En las siguientes páginas se hace una recopilación de las principales contribuciones que diversos teóricos han hecho al campo de estudio de la inteligencia

2.1 Teóricos de la Inteligencia.

Francis Galton.

Entre otros logros, Sir Francis es recordado como la primera persona que publicó algo sobre la heredabilidad de la inteligencia, enmarcando así, el debate contemporáneo entre la naturaleza y la crianza (Galton, 1883; citado por Coon, 2005). El autor pensaba que las personas más inteligentes eran aquellas que estaban equipadas con las mejores capacidades sensoriales. Esta posición era interesante de manera intuitiva debido a que, como el propio Galton observó, la única información que nos llega, concerniente a los eventos exteriores, parece que pasa por las vías de nuestros sentidos, y entre mejor perciban nuestros sentidos mayor será el campo sobre el que puedan actuar nuestros juicios e inteligencia. Las críticas al enfoque indican que, de

acuerdo a esta lógica, las pruebas de agudeza visual o de capacidad auditiva son, en cierto sentido, pruebas de inteligencia. Galton intentó medir esta clase de inteligencia en muchas de las pruebas, sensorio-motrices y otras, relacionadas con la percepción; pruebas que él mismo diseñó. Este enfoque precedió la investigación fisiológica más contemporánea que examina, por ejemplo, la relación entre la inteligencia y la velocidad de conducción nerviosa (Reed y Jensen 1992,1993; citado por Coon, 2003).

Alfred Binet.

Su prueba, a principios del siglo XX, tuvo el efecto de iniciar el movimiento de evaluación psicológica, tanto sobre la inteligencia como de otras materias. Alfred Binet escribió que los componentes de la inteligencia incluyen razonamiento, juicio, memoria y abstracción. A diferencia de Galton, Binet estaba motivado por las muy demandantes y desafiantes tareas de elaborar un procedimiento para identificar niños escolares parisienses con limitaciones intelectuales, que no podían obtener beneficio dentro del programa de instrucción regular, y por lo tanto con requerimientos de educación especial. Galton consideraba la inteligencia como varios procesos o capacidades distintos que sólo podían evaluarse con pruebas separadas. Por el contrario Binet argumentaba que las distintas capacidades empleadas no pueden separarse, sino más bien éstas interactúan para producir una solución. Por ejemplo cuando a una persona se le pide que repita los dígitos que se la presentan en forma verbal, la memoria y la concentración interactúan. Cuando se analiza la respuesta a dicha tarea, es difícil determinar la contribución relativa de la memoria y de la concentración para la solución exitosa. Esta dificultad es la razón por la que Binet pedía mediciones más complejas de la capacidad intelectual (citado citado por Coon, 2003).

David Wechsler.

El concepto de inteligencia de este autor es considerada por muchos como una de las más completas:

“La inteligencia, definida en forma operacional, es la capacidad integral o global del individuo para actuar con determinación; de pensar en forma racional y de tratar de manera efectiva con su medio ambiente. Es integral o global debido a que está compuesta de elementos o capacidades que, aunque no son indendientes por completo, son diferenciables desde el punto de vista cualitativo. Al medir estas capacidades, finalmente estamos evaluando la inteligencia. Pero la inteligencia no es idéntica a la simple suma de capacidades, la única manera que podemos evaluarla en forma cuantitativa es por la medición de diversos aspectos de esas capacidades” (Wechsler, 1958; citado por Coon, 2003, p. 235).

Wechsler (1975) agregó que hay factores no intelectuales que deben tomarse en cuenta cuando se evalúa la inteligencia, entre estos factores se incluyen capacidades que son más de la naturaleza de la personalidad, rasgos como la persistencia, la conciencia de un objetivo, así como el potencial de un individuo para percibir y responder a los valores morales, sociales y estéticos.

Jean Piaget.

Desde principio de la década de 1960, la investigación teórica del psicólogo suizo del desarrollo, ha recibido una atención creciente, la está enfocada en el desarrollo de la cognición en los niños, cómo piensan, cómo se entienden a sí mismos y al mundo que les rodea y cómo razonan y solucionan problemas. Para Piaget, la inteligencia puede concebirse como un tipo de capacidad biológico evolutiva de adaptación al mundo exterior; conforme se desarrollan las capacidades cognoscitivas, la adaptación (en un nivel simbólico) se incrementa y el ensayo y el error mental reemplazan al ensayo y error físico real. Pero, según el autor, el desarrollo cognoscitivo no ocurre sólo por medio de la maduración ni sólo por medio del aprendizaje, consideraba que las estructuras psicológicas se reorganizan como consecuencia de la interacción con el medio ambiente. Piaget describió cuatro etapas del desarrollo cognoscitivo por las cuales todos atravesamos durante nuestra vida, aunque los individuos pueden pasar por estas etapas a diferente velocidad y edad, Piaget creía que su orden era inmutable y veía el despliegue de estas etapas de desarrollo cognoscitivo como el resultado de la interacción de factores biológicos y del aprendizaje (Coon 2003).

De acuerdo con esta teoría, existen tres conceptos importantes en el proceso de cada etapa, cada nueva experiencia, requiere alguna forma de organización cognoscitiva o de una reorganización en una estructura mental llamada **esquema**. Esquema es el concepto que se refiere a una acción organizada o estructura mental que, cuando se aplica al mundo, conduce al conocimiento o comprensión. De acuerdo a este enfoque, en el momento que vamos creando estructuras mentales o esquemas, la cual es enfrentada al mundo exterior conduce al aprendizaje, es decir, la **asimilación**. El aprendizaje ocurre por medio de dos operaciones mentales básicas: asimilación, que significa organizar en forma activa la nueva información de modo que se adapte a lo que se percibe y se piensa, y **adaptación**, que implica cambiar lo que se percibe o se piensa para adaptarlo a la nueva información (Coon, 2003).

Los cuatro periodos del desarrollo cognoscitivo, cada uno representando una forma más compleja de organización, son el periodo sensorio motor, que va del nacimiento a los 2 años de edad en donde el niño desarrolla la capacidad de exhibir un comportamiento intencional orientado a un meta; desarrolla la capacidad de coordinar e integrar lo que se percibe con sus cinco sentidos; adquiere la capacidad de reconocer en el mundo los objetos como entidades permanentes, es decir, el bebé desarrolla la *permanencia del objeto*.

El período preoperacional, que va de 2 a los 6 años de edad, en el cual la comprensión de los conceptos del niño se basa en gran medida en lo que ve, es decir en el aspecto perceptivo del estímulo, por lo común el más obvio. El pensamiento es irreversible, el niño se enfoca en estados estáticos de la realidad y no puede entender las relaciones entre los estados, así como prevalencia del pensamiento animista, es decir atribuye cualidades humanas a objetos y eventos que no lo son.

En el periodo de las operaciones concretas, de los 7 a los 12 años de edad, aparece la reversibilidad del pensamiento; conservación del pensamiento (ciertos atributos del mundo permanecen estables a pesar de algunas modificaciones aparentes). En esta etapa, el niño puede solucionar problemas entre las partes o el todo y las tareas de ordenar en serie, capaz de poner sus ideas en orden jerárquico, capaz de observar más de un aspecto del problema y establecer clara diferencia entre el presente y el tiempo histórico.

Finalmente el período de las operaciones formales, que va de los 12 años en adelante. En esta fase existe la capacidad de abstraer y de tratar con ideas independientes de su propia experiencia, mayor capacidad para generar hipótesis y comprobarlas de un modo sistemático (declaraciones de si, entonces) capacidad de pensar sobre diversas variables que actúan juntas y sus efectos combinados, puede evaluar su propio pensamiento, aplica el aprendizaje a problemas nuevos de manera inductiva (Coon, 2003).

2.2 Principales modelos de evaluación de Inteligencia.

Los autores antes mencionados contribuyeron de manera directa en el concepto de inteligencia y han representado de manera preponderante ciertas corrientes en Psicología, David Wechsler por ejemplo, construyó una de los instrumentos más

reconocidos para medir la inteligencia, y es utilizado en diversos ámbitos como el educativo, clínico y laboral. El WAIS (Wechsler Adult Intelligence Scale) se fundamenta en la teoría factorial de la inteligencia, la cual parte de una técnica sustantiva en la psicometría: el análisis factorial. El análisis factorial es un grupo de técnicas estadísticas diseñadas para identificar la existencia de relaciones subyacentes entre conjuntos de variables, incluyendo las puntuaciones de pruebas. En la búsqueda de una definición de inteligencia, los teóricos han empleado el análisis factorial para estudiar las correlaciones entre diversas pruebas que miden diversas habilidades, las cuales se presume reflejan un aspecto subyacente de la inteligencia. En 1904 el psicólogo británico Charles Spearman establecía nuevas técnicas para medir las interrelaciones en las pruebas. Encontró que las mediciones de la inteligencia tendían a correlacionarse entre sí, en mayor o menor grado (Hockenbury, 2003). Spearman (1927, citado por Hockenbury) formalizó estas observaciones en una influyente teoría acerca de la inteligencia general que postulaba la existencia de un factor general (representada con letra *g* minúscula cursiva), el cual se encuentra conectado de manera parcial a otras habilidades mentales. A esta teoría algunas veces se le llama teoría bifactorial de inteligencia, en donde *g* representa la porción de varianza que todas las pruebas de inteligencia tienen en común, y las fracciones restantes de varianza están determinadas ya sea por algún componente específico (*s*), o por componentes de error de este factor general. Se considera que las pruebas que mostraban correlaciones altas y positivas tenían una alta saturación de *g*, mientras que las pruebas con bajas o moderadas correlaciones con otras pruebas de inteligencia eran consideradas como posibles medidas de factores específicos (como la habilidad motriz o visual). Mientras más grande fuese la magnitud de *g* en una prueba de inteligencia, menor se suponía predeciría la inteligencia en su conjunto.

Otros teóricos investigaron con mayor profundidad, intentando ser aún más específicos en la identificación y descripción de otros factores además de *g* en la inteligencia. Han sido propuestos muchos modelos de factor múltiple acerca de la inteligencia, algunos de ellos, como el desarrollado por Guilford (1976, citado por Hockenbury, 2003), han intentado explicar las actividades mentales, disminuyendo el énfasis, sobre cualquier referencia a *g*. De manera inicial Thurstone (1938, citado por Hockenbury, 2003) concibió la inteligencia como compuesta por siete habilidades primarias, sin embargo después de diseñar pruebas para medir estas habilidades y observar que existía una correlación moderada entre las pruebas, se convenció de que era difícil, sino que imposible, desarrollar una prueba de inteligencia que no involucrara a *g*.

En años recientes, una teoría de la inteligencia primero propuesta por Raymond B. Cattell (1941 citado por Hockenbury, 2003) y posteriormente modificada por Horn (Cattell y Horn, 1978, citado por Hockenbury, 2003) ha recibido mucha atención por parte de creadores y usuarios de pruebas. La teoría postulaba la existencia de dos tipos principales de inteligencia cognoscitiva: inteligencia cristalizada e inteligencia fluida. Las habilidades que constituyen la inteligencia cristalizada (Gc) incluyen habilidades y conocimientos adquiridos, dependientes de su exposición a una cultura particular, así como a la educación formal e informal (vocabulario, por ejemplo). La recuperación de información y la aplicación de un conocimiento general se conciben como elementos de la inteligencia cristalizada. Los elementos que constituyen la inteligencia fluida (Gf) son no verbales, relativamente independientes de la cultura, así como de cualquier tipo de instrucción específica (como la memoria para los dígitos).

Otro modelo influyente de inteligencias múltiples basado en el análisis factorial es la teoría de los tres estratos de las habilidades cognitivas (Carroll, 1997, citado por Hockenbury). En geología, un estrato es una capa de formación de roca que tiene la misma composición de uno a otro extremo. De acuerdo con Carroll, el estrato de nivel superior en el modelo es *g*, o la inteligencia general. El segundo estrato está compuesto de ocho habilidades y procesos: inteligencia fluida (Gf), inteligencia cristalizada (Gc), memoria y aprendizaje general (Y), amplia percepción visual (V), amplia percepción auditiva (U), amplia capacidad de retención (R), amplia velocidad cognoscitiva (S) y velocidad de procesamiento / decisión (T). Debajo de cada una de las habilidades, en el segundo estrato, se encuentran varios factores de nivel y/o factores de velocidad, cada uno diferente, según el estrato del segundo nivel al que están vinculados. Por ejemplo, tres factores de nivel vinculados con Gf son el razonamiento general, el razonamiento cualitativo y el razonamiento piagetano. Un factor de velocidad vinculado con Gf es la velocidad de razonamiento.

Cuatro factores vinculados con Gc son el desarrollo del lenguaje, la comprensión y la habilidad para deletrear, así como la habilidad para la comunicación. La teoría de los tres estratos es un modelo jerárquico, lo que significa que todas las habilidades enlistadas en un estrato son incorporadas en los estratos inferiores (Hockenbury, 2003).

El deseo de una conceptualización comprensiva y aceptada de las habilidades cognoscitivas humanas ha llevado a algunos investigadores a intentar extraer

elementos de modelos existentes para crear uno nuevo y más completo. Con el uso del análisis factorial y otras herramientas estadísticas, estos investigadores han intentado modificar y reconfigurar los modelos existentes que mejor se ajusten a la evidencia empírica, por ejemplo la perspectiva del procesamiento de la información, la cual se deriva del neuropsicólogo ruso Aleksander Luria (1966,1970,1973,1980, citado por Hockenbury, 2003). Este enfoque se centra en los mecanismos que procesan la información – cómo se procesa la información en lugar de qué se procesa— se han distinguido dos tipos básicos de estilos de procesamiento de la información: simultáneo y sucesivo. En el procesamiento simultáneo (paralelo), la información es integrada toda, al mismo tiempo. En el procesamiento sucesivo o secuencial, cada fragmento de información es procesado de manera individual en forma secuencial. Como su nombre lo indica, el procesamiento secuencial es de naturaleza lógica y analítica, pieza por pieza y una después de otra, la información es ordenada y reordenada de forma que tenga sentido. Por el contrario, el procesamiento simultáneo puede ser descrito como sintetizado; la información es integrada y sintetizada enseguida y como un conjunto.

Algunas pruebas, como la batería de evaluación para niños de Kaufman (1983, citado por Hockenbury, 2003), se basan en este concepto de una distinción entre procesamiento de información sucesivo y simultáneo. Otra fuerte influencia de la perspectiva del procesamiento de información es evidente en el modelo PASS del funcionamiento intelectual que significa planeación, atención, simultáneo y sucesivo. En este modelo, planeación se refiere al desarrollo de una estrategia para la solución de problemas, atención se refiere a la receptibilidad para la información y simultáneo y sucesivo, al tipo de procesamiento de información empleado.

2.3 Medición de la Inteligencia.

En épocas pasadas, muchas pruebas de inteligencia eran calificadas e interpretadas con referencia al concepto de edad mental. La edad mental es un índice que se refiere a la edad cronológica equivalente al propio desempeño en una prueba o sub-prueba. Este índice se derivó de manera peculiar en referencia a las normas que indican la edad en la que la mayoría de los sujetos son capaces de sobrepasar o alcanzar el criterio de desempeño, en este sentido la medición de la inteligencia implica hacer un muestreo del rendimiento de un examinado en diferentes tipos de pruebas y tareas como una función del nivel de desarrollo.

En la infancia, la evaluación intelectual consiste, de manera principal, en la medición del desarrollo sensorio-motor. Esto incluye, por ejemplo, la medición de respuestas motoras no verbales como voltear, levantar la cabeza, sentarse, seguir con los ojos un objeto en movimiento, entre otras cosas.

El enfoque en la evaluación del niño mayor se cambia a las habilidades de desempeño y verbales, puede pedírsele a un niño que realice tareas con base en un contexto general de información, vocabulario, juicio social, lenguaje, razonamiento, conceptos numéricos, memoria auditiva y visual, atención, concentración y visualización espacial.

Las pruebas de inteligencia rara vez son administradas a adultos con propósitos de ubicación escolar, como sucede con los niños. En cambio, se utilizan para obtener información clínica relevante o alguna medida de aprendizaje potencial y adquisición de habilidades.

Algunos puntos de discusión sobre la medición de la inteligencia se pueden presentar como un resultado relacionado con el proceso. Muchos factores pueden afectar la medición de la inteligencia, como es la diligencia del examinador, la cantidad de retroalimentación que el examinador proporcione al evaluado, la práctica previa a la prueba y la capacidad de la persona que interpreta los datos.

Otro factor que afecta la medición es el que se conoce como el efecto Flynn (1984, citado por Conn, 2003) quien presento evidencia sobre lo que podríamos llamar: inflación de la inteligencia. Descubrió que la inteligencia media parecía elevarse en promedio anualmente a partir de que la prueba es normalizada. Derivado de los descubrimientos de Flynn se deduce que hay una consecuencia 'inflacionaria' en cuanto a la medición de la inteligencia y que los resultados que se derivan de la aplicación de una versión antigua contra una versión recién normalizada permite un margen de al menos diez puntos en la medición de la inteligencia (Flynn, 2000; citado por Coon, 2003). Pueden plantearse varias explicaciones para este hallazgo, una de ellas es el hecho de que en el mundo moderno se procesa más información. La exposición de la gente a la tecnología es varias veces más intensa que otros años, incluso, algunas estrategias de los países es basar su desarrollo en la tecnología como habilitador de competitividad, y en consecuencia una exposición constante, duradera y demandante de procesos intelectuales, como es el caso de *internet*, *automatización de procesos*, entre otros.

Por otro lado, existen muchas y diferentes pruebas de inteligencia. Desde el punto de vista del usuario, se consideran diversos aspectos en el diseño de una prueba:

- La teoría en la que se fundamenta (si existe),
- La facilidad en su administración,
- Facilidad de calificación,
- Facilidad de interpretar los resultados para un propósito particular,
- La adecuación y pertinencia de las normas,
- La aceptación de los índices de confiabilidad y validez publicados.

Algunas pruebas se diseñaron con base en una teoría. Por ejemplo, Thurstone (1938, citado por Coon, 2003) consideraba que la inteligencia estaba compuesta por aquello que él nombró habilidades mentales primarias (HMP). Finalmente el autor desarrolló y publicó la prueba de habilidades mentales primarias, que consistía en pruebas separadas, cada una de las cuales estaba diseñada para medir una HMP: significado verbal, velocidad de percepción, raciocinio, facilidad de manejo de los números, memoria mecánica, fluidez verbal y relaciones espaciales.

A lo largo de la historia, algunas pruebas se desarrollaron como una necesidad más que otra cosa. Al inicio del siglo XX, por ejemplo, se le asignó a Alfred Binet la responsabilidad de crear una prueba para detectar niños discapacitados en aspectos del desarrollo en las escuelas de París. Binet colaboró con Simon para crear la primera prueba formal de inteligencia en el mundo en 1905 que culminó en el antecedente de lo que ahora conocemos como la Escala Inteligencia de Stanford Binet (Coon, 2003).

En 1916, Terman publicó una traducción y extensión de la Escala de Inteligencia de Binet-Simon, que incluía nuevos elementos que habían distinguido en años de investigación, así como un enfoque metodológico que incluía estudios normativos (Coon, 2003).

De acuerdo con Wechsler (1958; citado por Coon, 2003), las escalas de inteligencia para adultos deben explorar capacidades como retención de información general, razonamiento cuantitativo, lenguaje expresivo, memoria y juicio social. David Wechsler diseñó una serie de pruebas de inteligencia aplicadas en forma individual para evaluar capacidades intelectuales de personas desde preescolar hasta la edad adulta.

La teoría en el desarrollo e interpretación de datos en las pruebas de inteligencia son relevantes, David Wechsler escribió de manera extensa sobre qué es la inteligencia y a menudo enfatizó su carácter multifacético, es decir, que consiste no sólo en habilidades cognoscitivas, sino también en factores relacionados con la personalidad. A pesar de esta postura y debido a que las escalas de Wechsler estipulan el cálculo de un CI verbal y un CI de ejecución, algunos han malinterpretado su posición como el representante de una teoría de dos factores de inteligencia: habilidades verbales y habilidades de ejecución.

Las escalas Wechsler proporcionan, entre otras puntuaciones, una escala compleja de CI (una medida de inteligencia general), un CI verbal (calculado con base en las puntuaciones de las subpruebas consideradas como verbales), y un CI de ejecución (calculado con base en las puntuaciones las subpruebas consideradas como no verbales).

Dentro de las escalas Wechsler encontramos la de adultos (WAIS), la escala para niños (WISC) y la escala para pre-escolares (WIPSI). Existen una gran cantidad de factores en común entre las escalas. Las pruebas Wechsler son escalas de puntuación que proporcionan la desviación de CI con una media de 100 (interpretada como promedio) y una desviación estándar de 15. En cada una de las escalas Wechsler, el desempeño de un evaluado se compara con las puntuaciones obtenidas por otros evaluados pertenecientes al mismo grupo de edad. Las pruebas tienen en común manuales escritos claramente que proporcionan descripciones de cada una de las subpruebas. Los manuales también contienen instrucciones claras y explícitas para administrar las subpruebas, así como algunas aproximaciones para manejar algunas preguntas, comentarios u otras contingencias. Existen pautas similares para el inicio, suspensión y discontinuación de las subpruebas e instrucciones explícitas de puntuación con ejemplos claros (ver tabla 2).

WAIS	
Subtests Verbales	
Información	Mide el grado de información general que se adquiere del entorno / cultura
Comprensión	Mide la capacidad del sujeto para verbalizar las reacciones ideales de la conducta socialmente aceptada y congruente con los valores sociales
Aritmética	Capacidad de concentración mientras se manipulan problemas matemáticos mentales
Semejanzas	Mide la capacidad del sujeto para abstraer, indica el tipo de pensamiento
Ret. Dígitos	Mide la capacidad de atención / concentración
Vocabulario	Mide el grado de lo que se ha aprendido, habilidad de comprender y expresar verbalmente el vocabulario
Subtests de Ejecución	
Claves	Mide la memoria a corto plazo, capacidad de aprendizaje y atención
Figuras Incompletas	Mide la habilidad para percibir rápidamente detalles visuales, capacidad de observación
Diseño con Cubos	Mide la capacidad de percepción espacial, procesamiento visual abstracto y resolución de problemas
Ord. de Dibujos	Mide la capacidad de planeación, razonamiento secuencial y lógico
Comp. Objetos	Capacidad de análisis, síntesis y construcción

Tabla 2. Escalas de WAIS

El WAIS fue organizada en seis subpruebas verbales y cinco subpruebas de ejecución, y los reactivos en cada una fueron organizados en orden creciente de dificultad. El resultado obtenido de las subpruebas verbales se le conoce como Coeficiente Verbal, de igual forma las subpruebas de ejecución nos proporcionan el Coeficiente de Ejecución, finalmente de la prueba se obtiene un Coeficiente Intelectual Total, que agrupa los resultados de las subpruebas verbales y de ejecución.

En 1955 se publicó una revisión del Wechsler Adult Intelligence Scale (WAIS) organizada en escalas denominadas "Verbal" y de "Ejecución" (Conn, 2003). La prueba fue elaborada y estandarizada en forma meticulosa y pronto se convirtió en el "estándar contra el cual se pueden comparar otras pruebas para adultos" (Lyman, 1992; citado por Coon, 2003), después se hizo evidente la necesidad de un grupo normativo más contemporáneo, en 1981 se publicó una revisión de la prueba llamada

WAIS-R, poco después de la muerte de Wechsler, finalmente en 1997, la tercera edición de la prueba WAIS III fue publicada.

Capítulo 3. Evaluación de la Personalidad.

3.1 Definición de la Personalidad.

Para el común de la gente, la personalidad puede referirse a los componentes del carácter de un individuo que pueden provocar reacciones positivas o negativas en otros. Se considera que una persona que provoca reacciones positivas en los demás tiene una “buena personalidad”, mientras que un individuo que provoca reacciones desagradables en los demás se considera que tiene una personalidad negativa o sin personalidad.

A diferencia de la dimensión cognitiva (percepciones, memoria, atención, inteligencia, creatividad, lenguaje), al hablar de personalidad se les da preferencia a los procesos emotivos del individuo, aunque los diferentes factores ejercen una influencia directa entre sí. En el desarrollo del individuo se pueden presentar obstáculos que impiden que la personalidad se desarrolle eficazmente, ya sea por factores sociales, biológicos, culturales o hereditarios; ocasionando trastornos, desajustes o enfermedad, los cuales deben ser analizados para definir un tratamiento adecuado.

En el lenguaje de la psicología, existen muchas otras definiciones para el término personalidad, por ejemplo McClelland (1951; citado por Coon, 2003) la definió como “la conceptualización más adecuada del comportamiento de una persona en todos sus detalles”; Menninger (1951; citado por Coon, 2003), la definió como “el individuo en su totalidad; su estatura y su peso; sus afectos y aversiones; su presión sanguínea y sus reflejos; sus sonrisas y sus esperanzas; sus piernas arqueadas y sus amígdalas dilatadas. Significa todo lo que cualquiera es y en lo que está tratando de convertirse”.

Como puede verse, tener una definición de personalidad resulta complejo, cada autor elaborará una definición a partir de los constructos teóricos en los que se sustentan sus premisas. Para Cattell (1950), el concepto personalidad podía ser definida como *“aquello que permite una predicción de lo que hará una persona en una situación determinada”*.

Por otro lado, Hall y Lidzey (1970, p. 9; citado por Coon, 2003, p.335) en su libro de texto de teorías de la personalidad escribieron: “Estamos convencidos de que ninguna definición sustantiva de personalidad puede ser aplicada a cualquier generalidad” y la

“personalidad es definida por los conceptos empíricos particulares que son una parte de la teoría de la personalidad empleada por el observador”.

3.2 Medición de la Personalidad.

La evaluación de la personalidad puede ser definida como la medida y valoración de rasgos psicológicos, estados, valores, intereses, actitudes, perspectiva del mundo, aculturación, identidad personal, sentido del humor, estilos cognoscitivos y conductuales y/o características individuales relacionadas (Cohen y Swerdlik, 2006).

En la tarea de medición de personalidad, hay 3 conceptos que se deben considerar para entender el proceso de evaluación de la personalidad y el enfoque que se está utilizando; los conceptos son *rasgo*, *tipo* y *estado*.

Comencemos por abordar el término de *rasgo*. Teóricos como Gordon y Allport (1937; citado por Cohen y Swerdlik, 2006) han tendido a considerar los *rasgos* de personalidad como entidades físicas reales que son *estructuras mentales auténticas de cada personalidad*. Para Allport, un *rasgo* es un sistema neuropsicológico generalizado y determinado (peculiar a cada individuo) con las capacidad para explicar muchos estímulos funcionalmente equivalentes, así como para iniciar y guiar formas consistentes (equivalentes) de comportamiento adaptativo y expresivo. Por otro lado, Raymond Cattell (1950; citado por Cohen y Swerdlik, 2006) también definió los *rasgos* como estructuras mentales, pero para él estructura no necesariamente implica un estado físico real. Por otro lado, Guilford (1959; citado por Cohen y Swerdlik, 2006 p. 337) por su parte considera que un *rasgo* es “cualquier forma distinguible, relativamente perdurable, en la que un individuo varía de otro”. Con relación a esto, y retomando la definición de Guilford, sobre la perdurabilidad de los rasgos, los evaluadores y teóricos de la personalidad han asumido que los *rasgos* de la personalidad son duraderos de forma relativa en el transcurso de nuestras vidas. Robert y Delvecchio (2000; citado por Cohen y Swerdlik, 2006) exploraron la duración de los *rasgos* mediante una meta-análisis de 152 estudios longitudinales. Estos investigadores concluyeron que la consistencia de los *rasgos* aumenta en un patrón gradual hasta que cumplimos 59 años de edad, periodo en el que esta consistencia alcanza su punto más alto.

Mientras que los *rasgos* con frecuencia se examinan como si fueran características poseídas por el individuo, los *tipos* son en forma más clara descripciones de personas. Así por ejemplo, describir a un individuo como “deprimido” tiene un significado diferente a describirlo como: “de tipo deprimido”. El *tipo* tiene descripciones de más largo alcance respecto a los aspectos característicos del individuo, como sus puntos de vista acerca del mundo, su nivel de actividad, su capacidad para disfrutar la vida y su nivel de interés social, al menos, desde la clasificación de las personas. Hipócrates hace diferencia entre cuatro *tipos*: melancólicas, flemáticas, coléricas y sanguíneas. Ha habido muchas tipologías de la personalidad a través del tiempo.

John Hollan (1973, 1985; citado por Cohen y Swerdlik, 2006) argumentó que la mayoría de la gente puede ser categorizada dentro de uno de los seis siguientes *tipos* de personalidad: artística, emprendedora, investigadora, social, realista o convencional. Su prueba de Búsqueda Autodirigida (Self Directed Research; SDR, 1994; citado por Cohen y Swerdlik, 2006), la cual es autoadministrada, autoevaluada y autointerpretada, se utiliza para clasificar a la gente de acuerdo con este sistema y ofrecer una guía vocacional. Otra tipología de la personalidad, la cual tiene sólo dos categorías fue planteada por los cardiólogos Meyer Friedman y Ray Rosenman (1975; citado por Cohen y Swerdlik, 2006). Ellos concibieron una personalidad tipo A, cuyas características son competitividad, apresuramiento, inquietud, impaciencia, sensación de estar presionados por el tiempo y fuertes necesidades de logro y dominio. Una personalidad tipo B tiene los rasgos opuestos al tipo A: afable o despreocupado.

Estados de personalidad. La palabra estado ha sido utilizada al menos en dos formas notablemente diferentes en la literatura de la evaluación de la personalidad, sin embargo utilizaremos el que se refiere a la exhibición transitoria de algún rasgo de personalidad, es decir, mientras el uso de la palabra rasgo presupone un predisposición conductual relativamente perdurable, el término estado es indicativo de una predisposición relativamente temporal. Medir los estados de personalidad equivale, en esencia, a una búsqueda y una evaluación de la fuerza de los rasgos que son de naturaleza realísticamente transitoria o completamente específicos de una situación. En el manual del Inventario de estado-rasgo ansiedad (State-Trait Anxiety Inventory, STAI; Spielberg, 1980; citados por Cohen y Swerdlik, 2006) encontramos que *estado* de ansiedad se refiere a una experiencia transitoria de tensión debida a una situación particular. Por el contrario, rasgo de ansiedad o tendencia a la ansiedad se refiere a una característica de la personalidad relativamente estable o perdurable (Cohen y Swerdlik, 2006).

A través de los enfoques anteriormente descritos (rasgo, tipo y estado) podríamos tener una idea más clara cuando leemos a algunos teóricos de la personalidad y saber si se refiere a *rasgos* y por ende a una predisposición conductual relativamente perdurable, *tipos* de personalidad y en consecuencia conocer la clasificación o, finalmente, *estado* que nos puede referir a un contexto transitorio de personalidad.

Teniendo en mente las definiciones antes descritas, retomemos propiamente la evaluación de la personalidad, la cual cobra relevancia en el ámbito de la investigación para conocer el desarrollo de los rasgos a lo largo del tiempo, los tipos de compromiso en las relaciones de pareja o características exclusivamente humanas, como sería un juicio de tipo moral. En el ámbito empresarial, la evaluación de la personalidad es una herramienta clave del departamento de recursos humanos, en la cual se confía para contratar, despedir, promover y tomar decisiones en la organización. Un ejemplo de esto es que en las organizaciones militares alrededor del mundo, el liderazgo es un rasgo buscado, y las pruebas de personalidad ayudan a identificar quien lo tiene (Bradley, 2002; citado por Cohen y Swerdlik, 2006). En un sentido más global, la investigación básica que implica la evaluación de la personalidad ayuda a validar o invalidar teorías de conducta y a generar nuevas hipótesis.

En el proceso de construcción de las pruebas para medir la personalidad, existen herramientas como la lógica, la teoría y los métodos de reducción de datos (como el análisis factorial), los cuales se emplean con frecuencia en el proceso de desarrollo de las pruebas de personalidad. La mayor parte de las pruebas de personalidad emplean dos o más de estas herramientas durante su desarrollo.

Una de las pruebas que ha destacado en el campo de la psicología y específicamente en la evaluación psicológica es el MMPI (Minnesota Multiphasic Personality Inventory) Cabe destacar que éste instrumento ha sido relevante en la historia de evaluación de la personalidad, el cual fue el producto de una colaboración entre el psicólogo Starke R. Hathaway y el psiquiatra y neurólogo John Charnley McKinley (Hathaway y McKinley, 1940, 1942, 1943, 1951; McKinley y Hathaway, 1940, 1944; citado por Cohen y Swerdlik, 2006). Contenía 566 reactivos verdadero/falso y fue diseñado como un auxiliar en el diagnóstico psiquiátrico de adolescentes y adultos de 14 años de edad en adelante. La investigación que precedió a la investigación de los reactivos de la prueba incluyó la revisión de libros de texto, reportes psiquiátricos y reactivos de pruebas de personalidad publicados con anterioridad. En este sentido, los comienzos

del MMPI pueden ser rastreados hasta un enfoque basado en la lógica y la razón con un énfasis en el contenido de los reactivos.

El MMPI contiene 550 reactivos cierto/falso, 16 de los cuales están repetidos en algunas formas de la prueba (para un total de 566 reactivos aplicados). Las calificaciones en cada escala MMPI se reportan en la forma de puntuaciones T las cuales, tienen una media establecida en 50 y una desviación estándar de 10. Una calificación de 70 en cualquier escala clínica MMPI está 2 desviaciones estándar por arriba de la calificación media de los miembros de la muestra de estandarización, y una calificación de 30 lo sitúa 2 desviaciones estándar por debajo de la calificación media.

Además de las escalas clínicas y las escalas de validez, existen las escalas de contenido, las escalas complementarias y las subescalas Harris-Lingoes. Según lo implica su nombre, las escalas de contenido, denominadas en ocasiones como Escalas de Contenido de Wiggins (1966; citado por Cohen y Swerdlik, 2006), están compuestas por grupos de reactivos con contenido similar. Ejemplos de las escalas de contenido MMPI incluyen las escalas clasificadas de Depresión y Problemas familiares.

Otra aproximación a la evaluación de la personalidad es través de Costa y McCrae, (1992) y los Cinco Grandes: OCEAN¹ / Openess, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness y Neuroticism (citado por Cohen y Swerdlik, 2006) La prueba de los Cinco Grandes (Five Factor) se usa en forma amplia en aplicaciones clínicas y en un amplio campo de investigación que implica la evaluación de la personalidad. Basado en un modelo de personalidad de cinco dimensiones (o factores), el NEO PI-R es una medida de cinco dimensiones principales de la personalidad y un total de 30 elementos o facetas que definen cada dominio.

¹ Los Cinco Grandes Factores y sus rasgos pueden ser resumidos como sigue:

1. **Openess / Apertura:** aprecio por el arte, las emociones y la aventura, ideas inusuales, imaginación y curiosidad.
2. **Conscientiousness / Conciencia, Responsabilidad:** tendencia a mostrar auto-disciplina, diligencia y orientación al logro, planeación en lugar de comportamiento espontáneo.
3. **Extraversion / Extraversión:** muestra energía, emociones positivas y tendencia a buscar contextos estimulantes y la compañía de otros.
4. **Agreeableness / Amabilidad, Cordialidad:** tendencia a ser compasivo, cooperativo en lugar de suspicaz y antagónico hacia los demás.
5. **Neuroticism / Neuroticismo:** tendencia a experimentar fácilmente emociones no placenteras, como enojo, ansiedad, depresión y vulnerabilidad, denominada también como inestabilidad emocional.

La versión original de la prueba se llamó Inventario de Personalidad NEO (NEO-PI; Costa y McCrae, 1985; citado por Cohen y Swerdlik, 2006), en donde NEO era un acrónimo de los tres primeros dominios que se medían: Neuroticismo, Extraversión y Apertura (Neuroticism, Extraversión, and Openness). El NEO PI-R proporciona la medición de dos dominios adicionales: Compatibilidad y Conciencia. Dicho de manera breve, el dominio del neuroticismo utiliza aspectos de la adaptabilidad y estabilidad emocional. El dominio de la extraversión utiliza aspectos de la sociabilidad y asertividad. La apertura se refiere a la apertura a la experiencia, así como a la imaginación activa, la sensibilidad estética, la atención a los sentimientos internos, la preferencia por la variedad, la curiosidad intelectual y la independencia de juicio. La compatibilidad, de manera principal, es una dimensión de tendencias interpersonales que incluyen al altruismo, la compasión por otros, y la creencia de que otros tienen inclinaciones similares. La escrupulosidad, es una dimensión de la personalidad que está relacionada con los procesos de planeación, organización y seguimiento.

Cattell, por ejemplo para lograr su objetivo de medición de la personalidad, utilizó el método de reducción de datos, el cual incluye varios tipos de técnicas estadísticas conocidas en forma colectiva como análisis factorial. Un uso de los métodos de reducción de datos en el diseño de medidas de personalidad es ayudar en la identificación de la cantidad mínima de variables o factores que explican las correlaciones en los fenómenos observados. El método brevemente descrito anteriormente fue el que utilizó Cattell (análisis factorial) y con el cual determinó los 16 factores primarios de la personalidad (1946, 1947, 1948; citado por Cohen y Swerdlik, 2006). Cattell revisó la investigación previa de Allport y Odbert (1936; citado por Cohen y Swerdlik, 2006), la cual sugería que había más de 18,000 nombres de rasgos de personalidad y términos en el idioma inglés, de los cuales, sin embargo, solo alrededor de una cuarta parte eran *rasgo de personalidad reales* o palabras y términos que designaban *tendencias determinantes generalizadas y personalizadas, modos consistentes y estables de la adaptación de un individuo a su ambiente, no tan sólo comportamiento temporal y específico* (Allport, 1937; citado por Cohen y Swerdlik, 2006).

Cattell agregó a la lista algunos nombres y términos de rasgos empleados en la psicología profesional y en la literatura psiquiátrica y luego hubo jueces que estimaron las diferencias *apenas distinguibles* entre todas las palabras (Cattell, 1957; citado por Cohen y Swerdlik, 2006). El resultado fue una reducción del tamaño de la lista a 171 nombres y términos de rasgos. Se pidió a estudiantes universitarios que valoraran a

sus amigos con respecto a estos nombres y términos de rasgo, y los resultados del análisis factorial de la estimación redujeron aún más el número de nombres y términos a 36, a los cuales Cattell se refirió como rasgos superficiales. Todavía una mayor investigación indicó que podían destilarse 16 dimensiones básicas o rasgos de origen. En 1949, la investigación de Cattell culminó en la publicación de una prueba llamada Cuestionario de dieciséis factores de personalidad (Sixteen Personality Factor Questionnaire, 16PF). Se publicaron ediciones revisadas de la prueba en 1956, 1962, 1968 y 1993. En 2002, se publicaron normas complementarias y actualizadas. (Maraist y Russell, 2002; citado por Cohen y Swerdlik, 2006).

A lo largo de los años, se han planteado muchas interrogantes respecto a 1) si los 16 factores identificados por Cattell en efecto ameritan la descripción de *rasgos de origen* de la personalidad y 2) si, de hecho, el 16 PF mide 16 factores distintos. Algunos han argumentado que el 16 PF puede estar midiendo algo menos de los 16 factores, debido que varios de estos se encuentran intercorrelacionados en forma sustancial.

Algunos teóricos han argumentado que los factores primarios de la personalidad pueden reducirse a tres (Eysenck, 1991; citado por Cohen y Swerdlik, 2006), o quizá a cuatro, a cinco o a seis (Church y Burke, 1994; citado por Cohen y Swerdlik, 2006). Existen al menos cuatro modelos diferentes de cinco factores (Jonson y Ostendorf, 1993; Costa y McCrae, 1992; citado por Cohen y Swerdlik, 2006). El modelo de cinco factores de Costa y McCrae (con factores que llegaron a conocerse de manera simple como los “cinco grandes”) ha obtenido el más grande seguimiento. De manera interesante, con el uso del análisis factorial de la década de 1960, Raymond Cattell había derivado también cinco factores de sus “16 primarios” (Cattell, 1996; citado por Cohen y Swerdlik, 2006). Una comparación de uno junto al otro, de los “cinco de Cattell” con los Cinco grandes muestra una fuerte similitud entre los dos conjuntos de factores derivados. Pero Cattell creía con firmeza en la primacía de los 16 factores que había identificado originalmente.

Como se ha revisado brevemente en los párrafos anteriores, los enfoques de evaluación de personalidad, así como las técnicas e instrumentos que se utilizan para llevar a cabo dicho objetivo, han evolucionado en muchos aspectos, muchas investigaciones actuales se basan en teorías construidas hace décadas, sin embargo siguen siendo vigentes en la teoría y en la práctica. En la tabla 3 se pueden revisar los 16 factores medidos a través del cuestionario de Cattell, la letra del alfabeto que

representa cada factor así como el significado que tiene cuando se obtienen puntuaciones bajas (-) o altas (+).

	Descripción de Baja Puntuación (-)	Factor Primario	Descripción del Alta Puntuación (+)
A	Impersonal, distante, reservado, alejado, indiferente (Schizothymia)	Afectividad	Participativo, gusto por cooperar, atento con las personas, bondadoso, calmado, adaptable (Affectothymia)
B	Pensamiento concreto, baja capacidad mental general, menos inteligente, baja capacidad para la abstracción de problemas (baja capacidad mental escolar)	Inteligencia	Pensamiento abstracto, más inteligente, brillante, alta capacidad mental general, rápido aprendizaje (alta capacidad mental escolar)
C	Emocionalmente reactivo, inestable, afectado por sentimientos, emocionalmente poco estable, fácilmente irritable (debilidad del yo)	Estabilidad Emocional	Emocionalmente estable, adaptable, maduro, enfrenta la realidad con calma (fortaleza del yo)
E	Sumiso, cooperativo, evita el conflicto, diplomático, obediente, dócil, humilde (sumisión)	Dominancia	Dominante, duro, hostil, asertivo, agresivo, competitivo, rebelde, testarudo (dominante)
F	Sobrio, taciturno, serio, con muchos miramientos, introspectivo, silencioso, poco comunicativo y apegado a valores	Impulsividad	Hablador, animado, espontáneo, entusiasta, confiado a la buena ventura, franco, expresivo
G	Libre, voluble, frívolo, inconformista, negligente, no atiende las reglas, desatento a obligaciones personales (baja fortaleza del superyo)	Conformidad al grupo	Perseverante, determinado, responsable, emocionalmente disciplinado, firmemente ordenado, conciente por el deber ser (alta fortaleza del superyo)
H	Tímido, cohibido, reprimido, sensible a la amenaza, emocionalmente cauteloso, sujeto a reglas, intimidado dudoso (timidez)	Audacia	Socialmente audaz, emprendedor, gusto por conocer gente, activo, buen interlocutor, amistoso, impulsivo, intereses emocionales y artísticos (atrevidimiento)
I	Objetivo, nada sentimental, duro, actúa por evidencia práctica y lógica (dureza - insensibilidad)	Sensibilidad Emocional	Sensible, espera efecto y atención, apegado, amable, gentil, indulgente consigo mismo y con los demás, actúa por intuición sensible (sensibilidad)
L	Confiado, adaptable al cambio, no suspira de hostilidad, dispuesto a olvidar dificultades, incondicional (confiado)	Suspiciencia	Vigilante, desconfiado, dogmático, suspicaz de injerencias, tiránico (suspiciencia)
M	Convencional, práctico, orientado a la acción, guiado por realidades objetivas, convencional (práctico)	Imaginación	Nada convencional, absorto en ideas, imaginativo, imaginativo y dominado por elaboraciones propias, poco práctico (imaginativo)
N	Sincero, pero socialmente descuidado, de mente imprecisa, gregario, poco juicioso, espontáneo, abierto, natural (franco)	Astucia	Cortés, atento social, mente exacta, calculadora, emocionalmente alejado y disciplinado, astuto, ambicioso (astucia)
O	Confiado en sí mismo, alegre, animoso, placido, implacable, oportuno, insensible a la aprobación/desaprobación de los demás (adecuación serena)	Seguro - Inseguro	Preocupado, ansioso, deprimido, llora fácilmente, fácilmente conmovible, agobiado por los cambios de humor (culpabilidad)
Q1	Tradicional, apegado a lo familiar, conservador, respetuoso de ideas y tradiciones establecidas (conservador)	Conservador - Experimentador	Abierto al cambio, experimentador, liberal, analítico, crítico, libre de pensamiento y flexible (experimentador)
Q2	Orientado al grupo, dependiente, seguidor, enrolado (dependiente del grupo)	Autosuficiencia	Autosuficiente, solitario, prefiere sus propios recursos, individualista (independiente del grupo)
Q3	Tolerante al desorden, poco exacto, flexible, laxo, descuidado de las reglas sociales, incontrolado (falta de autocontrol)	Autocontrol	Perfeccionista, organizado, compulsivo, autodisciplinado, con precisión social, escrupuloso socialmente (autocontrol)
Q4	Relajado, placido, tranquilo, paciente, no frustrado, sosegado (poca tensión)	Ansiedad	Tenso, frustrado, impulsivo, sobreexcitado, de mal humor (muchas tensiones)

Tabla 3. Los 16 Factores de Personalidad de R. B. Cattell

Capítulo 4. Inteligencia y Personalidad en las Organizaciones.

A principios del siglo XX, Henry Fayol escribió que todos los administradores desempeñan cinco funciones administrativas: planeación, organización, dirección, coordinación y control; actualmente se perciben preponderantemente cuatro: planeación, organización, liderazgo y control (Robbins, 1996). La función de **planeación** abarca la definición de las metas de una organización, el establecimiento de una estrategia global para lograr las metas y el desarrollo de una jerarquización amplia de planes para integrar y coordinar. También en las organizaciones existen responsables del diseño de la estructura de una **organización**, que incluye la definición de tareas que se han de desarrollar, quién las debe hacer, cómo deben agruparse, quién le reporta a quién y dónde se toman las decisiones. Por otro lado, es relevante decir que toda organización tiene gente que se debe administrar, dirigir y controlar, esta función es **liderazgo**. Finalmente el **control** es propiamente la comparación y la corrección en la realización de las tareas y la consecución de objetivos organizacionales (Robbins, 1996).

Lo anterior tiene sentido en este reporte laboral debido a que, en términos generales, una organización busca personas que ocupen de forma eficaz y eficiente los roles que se mencionan en las líneas anteriores, liderando, capacitando, planteando metas y organizando el trabajo propio y de los demás para lograr los objetivos trazados. La contribución de la Psicología en este sentido es la identificación del talento que tenga las características requeridas para el puesto requerido (función) mediante la evaluación, entre muchas otras cosas, de inteligencia y personalidad.

En este punto, cabe preguntar; ¿están vinculadas la inteligencia y la personalidad? ¿Cuándo se mide personalidad, de alguna manera se mide inteligencia? En la historia de construcción de las teorías de la Inteligencia y Personalidad algunos autores se han preguntado si existe alguna relación entre los dos constructos. Por lo menos los instrumentos para evaluar el nivel de inteligencia parecían, por lo general, estar disociados de los que habían sido creados para evaluar la personalidad, salvo en el excepcional caso de Cuestionario del 16 PF de Cattell, en el que la inteligencia es uno de los 16 factores constituyente de la personalidad.

La búsqueda de la relación que puede existir entre Inteligencia y Personalidad han originado cuestionamientos tales como ¿la inteligencia es un rasgo de la

personalidad?, la preponderancia que se le ha dado al tema ha tenido mayor empuje a partir de la década de 1980. Baron (1987) refiriéndose a la relación entre inteligencia y personalidad, manifiesta que la “inteligencia en sí está constituida en parte por lo que tenemos que denominar rasgos intelectuales de personalidad”. Este mismo autor con el objetivo de mostrar que la teoría de la personalidad y los métodos que se utilizan para investigar los rasgos en esta área pueden aplicarse al estudio de la inteligencia, plantea varias posibles relaciones: 1) correlaciones observadas entre mediciones de personalidad e inteligencia; 2) el contexto social de la inteligencia; 3) la generalidad de los rasgos y la moldeabilidad de los rasgos.

Con respecto al primer punto Baron (1987) cita estudios en los que se han encontrado correlaciones negativas entre inteligencia y ansiedad rasgo y entre inteligencia y tristeza; y correlaciones positivas con creatividad, capacidad de los niños para retrasar la gratificación y con la necesidad de logro.

Numerosos investigadores han intentado demostrar la relación entre ambos constructos, sobre la base de diversas teorías de la personalidad, utilizando técnicas correlacionales. En la actualidad se tiende a considerar a ambos constructos como dos totalidades constituidas por componentes relacionado entre sí.

Por otro lado, algunos autores describen a la personalidad como un constructo de orden superior que puede contener dos categorías complementarias, por una parte los componentes no cognitivos – que incluyen el afecto y la motivación – y los componentes cognitivos, incluyendo la inteligencia (Saklofske, D.H, Matthews, G; Zeidner M, Deary, I. J, 1999).

En el modelo de los Cinco Grandes Factores de la personalidad (Big Five Model), elaborado por Costa y McCrae (1992; citado por Morales, 2004) se incluyó un factor o dimensión personal denominado *apertura a la experiencia* cuyo contenido sería equivalente a algunas funciones de carácter intelectual.

Saklofske, D.H, Matthews, G; Zeidner M, Deary, I. J (1999) editaron en 1995 un volumen en el que se resumen los hallazgos más recientes en ese momento y se examinan las posibles áreas de análisis de la interfase. Las consideraciones más destacadas fueron:

1. Las variables de personalidad e inteligencia pueden influir mutuamente e interactuar con respecto a su desarrollo, manifestación y evaluación,

2. El campo de la personalidad es frecuentemente considerado como la combinación y organización de todas las dimensiones evaluables de las diferencias individuales, a través del tiempo y las situaciones,
3. La inteligencia a menudo es considerada como la parte cognitiva de la personalidad, de manera que ambos constructos están interrelacionados.

Nuevos modelos teóricos han dado origen a intentos de integración entre ambos constructos, mediante métodos que aventajan sobradamente a los estudios correlacionales. Algunas de estas propuestas conciben a la inteligencia y a la personalidad como 'dinámicos y complejos patrones de conducta social' (Ford, 1995; citado por Morales, 2004). Boekaerts (1995; citado por Morales, 2004) define a la inteligencia como la competencia objetiva y a la personalidad como competencia subjetiva; su integración, conforma un medio interno dinámico y efectivo para el aprendizaje.

Por otro lado, otros autores sostienen que la inteligencia y la personalidad son dos constructos completamente diferenciados, dado que la inteligencia representa la flexibilidad, la precisión y la complejidad de la configuración cognitiva total, en tanto que la personalidad se manifiesta en la expresión del pensamiento y la emoción, la actividad interpersonal y el funcionamiento adaptativo general (Endler y Summerfeldt, 1995; citado por Morales, 2004).

Saklofske, D.H, Matthews, G; Zeidner M, Deary, I. J. (1999) sugiere que, con la finalidad de lograr un avance en la investigación entre la relación Inteligencia / Personalidad se deberán tener en cuenta varias direcciones:

1. Precisión en la conceptualización y las taxonomías.
2. Actualmente no está claro si se trata de dos conceptos necesariamente diferenciados, o de dos categorías que se intersectan o de conceptos supraordenados / subordinados jerárquicamente como uno u otro en la categoría superior. Generalmente se considera a la inteligencia como subordinada a la personalidad.
3. Lograr una clara especificación del significado y la naturaleza de la interacción Personalidad / Inteligencia. Se sostiene que la interacción entre personalidad e inteligencia puede adoptar muchas formas; entre ellas puede mencionarse las interacciones dinámicas y transaccionales entre las variables de ambos constructos, opuestas a las interacciones que éstos puedan producir al impactar

sobre criterios externos, tales como liderazgo y creatividad. En el primer caso, es preciso atender a las relaciones recíprocas a lo largo del desarrollo. Si el interés se centra en el desarrollo de cómo la personalidad e inteligencia interactúan para impactar sobre una tercera variable, es preciso diferenciar entre una serie de interacciones, tales como efectos sinérgicos (una variable potencia a otra: la motivación puede incrementar la inteligencia de las acciones), efecto amortiguador (una de ellas amortigua el efecto de la otra: la inteligencia puede ayudar a disminuir las consecuencias dolorosas de un hecho penoso).

4. Aplicación de nuevos métodos para desentrañar las vinculaciones entre personalidad e inteligencia, no sólo los métodos correlacionales.

Por otro lado, ¿qué es lo que los estudios sobre la Inteligencia y la personalidad arrojan? En un estudio de inteligencia y personalidad con ejecutivos de empresas (Furnham, 2007) en donde los instrumentos aplicados para personalidad fueron el NEO-PI-R (modelo de Cinco Factores de Personalidad, Five Factors Model) y el Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), y para inteligencia se aplicó the Graduate Management Assessment (GMS) y el Watson-Glaser Critical Thinking Appraisal (WGCTA), se encontró que la 'Extraversión' medida a través del MBTI tiende a estar asociada con 'Apertura' y 'Estabilidad' en el NEO. Por otro lado, 'Intuición' estuvo asociado con 'Apertura' e 'Introversión'. El factor de 'Conciencia' del NEO estuvo consistente y significativamente asociado con las mediciones de inteligencia generales medidas a través del GMS y el WGCTA. Una conclusión que se obtuvo de un estudio análisis de regresión fue que los rasgos de la personalidad están lógicamente y coherentemente relacionados con los resultados obtenidos en las pruebas de inteligencia.

Otro estudio llevado a cabo por Duckworth A. (2007), en donde se evalúa la determinación y la pasión por los objetivos a largo plazo, como un rasgo no cognitivo (también puede ser denominado como 'fortaleza y determinación'). Los resultados nos muestran que el rasgo descrito anteriormente no correlaciona positivamente con el IQ, pero están fuertemente correlacionados con 'Responsabilidad / Conciencia' (Conscientiousness), un rasgo de personalidad de los 'Cinco Grandes' (Big Five). La 'Determinación' demostró una importante predicción de logro y éxito sobre cualquier otra medida de Inteligencia. Estos hallazgos sugieren que el logro de metas retadoras conlleva no sólo inteligencia, sino una aplicación sustentable y enfocada de talento a través del tiempo.

Un estudio que se llevó a cabo sobre una muestra de 388 graduados en el área de negocios y en donde se aplicó para personalidad el Five Factors y para inteligencia el 'Four-Factors Model of Cultural Intelligence' (FFMCI). Se encontró que el rasgo de 'Responsabilidad/Conciencia' correlacionaba con los 4 factores de inteligencia evaluados a través del FFMCI. Otra conclusión importante derivada de este estudio es que a 'Apertura a la Experiencia' es un elemento crucial de la personalidad que está relacionada con la capacidad de funcionar efectivamente en contextos culturales diferentes (Ang S. 2006).

Un estudio más es el de Parkinson J. (2006) llamado 'Inteligencia, personalidad y desempeño en procesos de identificación – análisis de problemas' (intelligence, personality and performance on case studies). Los resultados nos muestran que las diferencias individuales estándares en el proceso de identificación y análisis de problemas en una muestra de 305 estudiantes, las actividades previas a la identificación del problema y en las etapas de evaluación del caso difirieron. Específicamente, se midieron rasgos de inteligencia y personalidad como predictores de éxito y se encontró que 'apertura a la experiencia' (openness) fue positiva y significativamente correlacionada con la calificación que obtienen los individuos en el proceso de 'identificación' del problema. Por otro lado, la inteligencia general estuvo positiva y significativamente correlacionada con la calificación que obtenían los individuos en la fase de 'análisis' del problema. Adicionalmente, hubo una relación positiva entre 'extraversión' y 'amabilidad / cordialidad' (agreeableness) con la calificación obtenida en la fase de 'análisis', y una asociación significativa y negativa entre 'Responsabilidad/Conciencia' (conscientiousness) y la calificación que obtienen los individuos en la fase de 'identificación' del problema. Sin embargo, 'inteligencia' y 'Responsabilidad/Conciencia' interactuaron para predecir las calificaciones en la fase de análisis; los resultados nos hacen inferir que un alto nivel de "Responsabilidad/Conciencia" compensan a los individuos con una 'inteligencia' baja.

Un estudio titulado: 'La personalidad como predictor del desempeño académico: Evidencia de dos estudios universitarios longitudinales' (personality predicts academia performance: Evidence from two longitudinal university studies, Chamorro-Premuzic T, (2003) en donde se identificó que ciertos rasgos de la personalidad predicen el éxito académico de un grupo de estudiantes universitarios. El desempeño académico fue medido a lo largo de un periodo de 3 años y a través de diversos métodos (exámenes finales, proyectos de fin de año). La herramienta utilizada para medir la personalidad fue el cuestionario de los Cinco Grandes Factores (The Big Five Factors) de Costa &

McCrae, 1992. Los resultados nos indican que el 'Neuroticismo' y la 'Responsabilidad / Conciencia' fueron dos fuertes factores que predijeron en general, los resultados de los exámenes. Los resultados indican que el rasgo de 'Neuroticismo' impide el desempeño académico, mientras que la 'responsabilidad/conciencia' fue un elemento preponderante que identificó altos logros académicos. Así mismo, se demostró que el 'neuroticismo' puede limitar el éxito académico y que por otro lado, lo que se puede denominar como 'adecuada y bien establecida salud emocional' correlacionan significativamente con los logros académicos.

Otros estudios de investigación indican que la interacción entre 'habilidades sociales' y la 'habilidad mental general' (GMA) tienden a estar relacionados con el alto desempeño en el trabajo, así como vinculados con altos niveles de salario que perciben los trabajadores (Ferris , 2001).

Con los resultados anteriormente expuestos, y los retos y demandas que actualmente enfrentan las organizaciones, obligan que las empresas brinden una mayor atención a los elementos humanos en los negocios. La Evaluación Psicológica, es el primer paso que apoya a enfrentar este reto, debido a que produce información que es relevante, más confiable que una intuición, y más efectiva como un método que apoya la toma de decisiones estratégicas acerca de la gente en los negocios. La inteligencia y personalidad son dos componentes específicos de la economía psicológica que interactiva y puntualmente tienen un mayor impacto en el comportamiento (Bradford, 1991; citado por Morales, 2004) .

Finalmente, la conclusión relevante que se genera después de revisar los estudios de personalidad, inteligencia y los de desempeño en los negocios, es que ninguna persona posee todos los atributos de un Gerente ideal, algunas dimensiones de personalidad son más importantes que otras, y las organizaciones y su ambiente tienen que considerar el orden para determinar cada una. En general, las características que se deben buscar se pueden agrupar en 1. Intelectuales; 2. Sensibilidad y habilidades de interrelación; y 3. Características de comportamiento visibles; éstas se agrupan en los factores que abajo se describen. Se tiene que considerar que la lista, como la gente, no es perfecta, no se pueden poseer todos los rasgos (Levinson, 1980).

Intelectuales	Sensibilidad / interrelación	Comportamiento visible
<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de abstraer, conceptualizar, organizar e integrar información dispersa en una referencia coherente y comprensible; • Inteligencia; 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilidad; • Involucramiento; • Interdependencia; • Adaptabilidad; • Responsabilidad social; 	<ul style="list-style-type: none"> • Tolerancia; • Juicio; • Autoridad; • Actividad; • Orientación al logro; • Madurez; • Elocuencia; • Energía; • Sentido del humor; • Visión; • Perseverancia; • Organización personal; • Integridad;

Capítulo 5. Procedimiento.

5.1 Establecimiento de objetivos.

Objetivo General: Realizar un proceso de evaluación de personalidad e inteligencia a las personas que ocupan puestos de mando en una empresa a través de las pruebas WAIS (Wechsler Adult Intelligence Scale) y el Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad (16PF) con la finalidad de obtener el perfil de Inteligencia y Personalidad de la organización y las correlaciones que pueden existir entre las mediciones.

Objetivos Específicos:

1. Obtener el perfil de personalidad y de inteligencia de la organización, y
2. Identificar las correlaciones entre las puntuaciones obtenidas en cada escala del WAIS con los 16 Factores de Personalidad del cuestionario.

5.2 Instrumentos.

La elección de las pruebas para medir Inteligencia y Personalidad se discutió con el área de Recursos Humanos de la organización en donde se llevó a cabo el proceso de evaluación descrito en el presente Reporte Laboral.

Se eligió utilizar el WAIS (Wechsler Adult Intelligence Scale) en su versión estandarizada y publicada en 1981 debido a que era la versión utilizada en la empresa, y su uso y reporte era la base del proceso de selección de personal, en este punto, la organización en cuestión, confirmó la aplicación de dicha versión (no se utilizó el WAIS-III de 1997).

Para la medición de la personalidad la discusión se presentó entre varios instrumentos de los cuales destacan el Five Factors, el MMPI y la prueba del 16 PF. Las razones de la elección de la prueba del 16 PF fueron:

- La prueba del 16 PF de Cattell tiene un detalle más preciso de los rasgos de personalidad que mide, y por lo tanto, permite explicar con mayor amplitud las mediciones, aspecto que no es logrado con el Five Factor, en donde las principales dimensiones que se miden son cinco,
- Con la prueba del 16 PF se pretendía medir los rasgos de la personalidad normal, no así con el MMPI, la cual tiene una orientación clínica con mediciones más enfocadas hacia la personalidad patológica. Este punto fue

preponderante para la Dirección General de la organización quien no pretendía verse inmerso en explicaciones de tipo clínico, sino más enfocadas a rasgos que se pretenden fomentar en la organización como: estabilidad emocional (C+), dominancia (E+), responsabilidad (G+), Autosuficiencia (Q2+) entre otros.

En conclusión, los instrumentos elegidos para la evaluación psicológica son:

- Para personalidad: La prueba de 16 Factores de Personalidad de Raymond B. Cattell.

El Cuestionario de 16 PF se basa en la teoría de los rasgos, la definición de personalidad que Cattell mismo formuló, *“personalidad es aquello que permite una predicción de lo que hará una persona en una situación determinada”* (Cattell, 1950-1998). En esta definición podemos apreciar la preocupación que el teórico tenía con respecto a predecir el comportamiento del individuo, además que su investigación se caracterizó por tener un enfoque cuantitativo y empírico. Las escalas que mide este instrumento son:

1. El Factor A mide el carácter gregario del individuo; el grado en que la persona busca establecer contacto con otras personas porque encuentra satisfactorio y gratificante el relacionarse con éstas.

<p>(A+). Las personas que obtienen puntuaciones altas tienen una mayor disposición hacia el afecto, tienden a ser más cariñosos, expresivos, dispuestos a cooperar, generosos, activos, y no temen a las críticas que puedan hacerse de su persona. Los A+ prefieren los proyectos grupales en vez de la competencia a nivel individual, y disfrutan de empleos que enfatizan la interacción social como las ventas, el trabajo social o la enseñanza.</p>	<p>(A-). Tienden a ser más reservados, formales, impersonales y escépticos. Prefieren trabajar solos y son rígidos y precisos al hacer sus cosas; pueden ser, en ocasiones, altamente críticos y rudos.</p>
--	---

2. El Factor B mide inteligencia con base al predominio del pensamiento abstracto del pensamiento concreto; considerando el predominio del abstracto como característico de una persona de inteligencia mayor y el concreto como indicador de una inteligencia menor.

<p>(B+). Una persona con puntuaciones altas demuestra tener un pensamiento abstracto y se le percibe como muy inteligente. Puede captar, analizar y comprender rápidamente y con facilidad las ideas o conceptos que se le presenten; y tienden a ser muy alertas.</p>	<p>(B-). Los que obtienen puntuaciones bajas tienden a interpretar la mayoría de las cosas de manera literal y concreta. Tienen dificultades para comprender conceptos y para el aprendizaje en general. Se les describe como lentos al reaccionar y de baja inteligencia.</p>
--	--

3. El Factor C está relacionado a la estabilidad emocional de la persona y a la manera en que se adapta al ambiente que le rodea; determina específicamente la fortaleza de ego.

(C+). Puntuaciones altas son características de personas realistas y estables emocionalmente. Se les considera maduros, con una alta fortaleza de ego; y se les adjudica una capacidad para mantener sólida la moral de un grupo.

(C-). Los que obtienen puntuaciones bajas son por lo general personas que se frustran rápidamente bajo condiciones no-satisfactorias, tienden a evadir la realidad y tienen una fortaleza de ego muy baja. Estas personas se ven afectadas fácilmente por los sentimientos, son neuróticos, la mayor parte del tiempo se encuentran insatisfechos; y tienden a padecer de fobias, dificultades al dormir y problemas de tipo psicosomático.

4. El Factor E mide el grado de control que tiende a poseer la persona en sus relaciones con otros seres humanos; se determina en términos de si es dominante o es sumiso.

(E+). Puntuaciones altas indican que la persona es muy dominante. A este tipo de persona le resulta muy agradable y atractivo el estar en posiciones de poder para controlar y criticar a otros. Son agresivos, competitivos, tercos, asertivos y muy seguros de sí mismos. Tienden a ser muy autoritarios con otros y no se someten a la autoridad.

(E-). Las personas que obtienen puntuaciones bajas tienden a ser sumisos, humildes y dóciles. Se dejan llevar fácilmente por otros, son conformistas, pasivos y considerados. Debido a que les interesa evitar los conflictos en sus relaciones interpersonales, se esfuerzan en complacer y en ganarse la aprobación de los demás.

5. El Factor F está relacionado al nivel de entusiasmo evidente en contextos sociales.

(F+). Las personas con puntuaciones altas tienden a ser altamente entusiastas, espontáneas, expresivas y alegres. Estos individuos son muy francos, impulsivos y mercuriales. Con frecuencia salen electos como líderes.

(F-). Puntuaciones bajas son características de personas más sobrias, prudentes, serias y taciturnas. Estas personas son introspectivas, restringidas y, por lo general, pesimistas.

6. El Factor G mide la internalización de los valores morales; estructuralmente se explora el superego según descrito por Freud.

(G+). Altas puntuaciones en este factor son representativas de personas altamente moralistas, conformistas, responsables y concienzudas que tienden a actuar siempre de acuerdo a las reglas.

(G-). Los que obtienen puntuaciones bajas son personas que no se comportan de acuerdo a las reglas, ni se someten por completo a las normas de la sociedad o de su cultura. Su necesidad de logro se percibe como baja o ninguna, pero esto no implica que no sean productivos. El que la persona salga bajo en este factor no indica que ésta no experimente la presencia de su superego como una fuerza o agencia interna de control; sino que responde a una serie de valores distintos a los que establece la sociedad.

7. El Factor H mide la reactividad del sistema nervioso con base a la tendencia en la persona de un dominio parasimpático o simpático.

<p>(H+). En las personas que obtienen puntuaciones altas en este factor resulta dominante el sistema parasimpático. Estas personas son capaces de funcionar bajo altos niveles de estrés, ignoran las señales que indiquen o presagien peligros externos, les encanta correr riesgos y disfrutan del éxtasis que les produce el ser aventureros.</p>	<p>(H-). Puntuaciones bajas en este factor son características de personas bajo el dominio de su sistema simpático. Estas personas tienden a reaccionar de manera exagerada a cualquier percepción de posible amenaza. Los H- se limitan a lo seguro, predecible y estable para evitar situaciones o estímulos que puedan alterar su delicada homeostasis interna.</p>
--	--

8. El Factor I se utiliza para medir el predominio, ya sea de los sentimientos o del pensamiento racional en la persona en su toma de decisiones al conducirse en su diario vivir.

<p>(I+). Los que obtienen puntuaciones altas funcionan bajo el dominio de sus sentimientos. Estas personas tienden a ser muy emotivas y de una sensibilidad extrema. Se les puede describir como distraídos, soñadores, intuitivos, impacientes, temperamentales y, por lo general, no son muy realistas.</p>	<p>(I-). Se rigen por su pensamiento racional, siendo muy prácticos y realistas. Estos individuos son independientes, responsables, escépticos y, en ocasiones, pueden resultar cínicos y rudos.</p>
---	--

9. El Factor L explora la identidad social del individuo; específicamente mide en que grado la persona se siente identificado o unido a la raza humana en general.

<p>(L+). Los que puntúan alto poseen unas fronteras personales tan marcadas que se desconectan del resto de la humanidad. Estas personas tienden a desconfiar de los demás, y se ha encontrado que su comportamiento tiende a ser paranoico. Por estas razones, las relaciones interpersonales de los L+ son generalmente problemáticas, deteriorándose por el exceso de celos, sospechas y el escepticismo de estos individuos.</p>	<p>(L-). Las personas que obtienen bajas puntuaciones se caracterizan primordialmente por sentirse uno con los demás. Estas personas no se perciben como un mundo aparte, sino como parte de un mundo compuesto por toda la humanidad. Los L- son personas que confían en los demás, se adaptan fácilmente, se preocupan por sus compañeros, son abiertos, tolerantes y muy poco competitivos.</p>
--	--

10. El Factor M se basa en que los humanos pueden percibir de dos modos; La primera manera de percibir se nutre del contacto directo entre los cinco sentidos y el ambiente. La otra forma se compone principalmente de un diseño interno de conexión subliminal de pensamientos y especulaciones que van organizando la información.

<p>(M+). Las personas con altas puntuaciones se caracterizan por una intensa vida interna. Estas personas van por el mundo sumergidas en sus pensamientos, distraídas e inatentas a lo que sucede a su alrededor. Son seres con una gran imaginación, muy creativos, poco convencionales e interesados sólo en la esencia de las cosas.</p>	<p>(M-). Los que salen bajos responden al mundo externo en vez de al interno. Estas personas son muy realistas y prácticas; valoran lo concreto y lo obvio. En términos de creatividad, los M- poseen niveles muy bajos o inexistentes. En casos de emergencia, tienden a mantener la calma y son capaces de resolver la situación.</p>
---	---

11. El Factor N está relacionado a las máscaras sociales; describe en que grado las personas se ocultan, mostrando sólo aquellos rasgos que generen las respuestas que desean obtener de los demás.

<p>(N+). Las personas que obtienen puntuaciones altas tienden a ser calculadoras, frías, refinadas, diplomáticas y muy conscientes socialmente. Los N+ se pueden describir como utilitaristas; usan sus destrezas sociales para relacionarse con personas a las que les puedan sacar provecho para realizar sus planes.</p>	<p>(N-). Los que puntúan bajo son personas genuinas, abiertas, directas y sinceras que no se esfuerzan por impresionar a otros. Estos individuos son muy espontáneos y auténticos; si quieren algo, lo piden sin incurrir en planes elaborados de interacciones humanas.</p>
---	--

12 El Factor O explora la auto-estima de las personas con base a tendencias a experimentar culpa o inseguridades. Este factor no pretende categorizar a las personas entre altas y bajas auto-estimas ya que el nivel al momento de la prueba puede ser uno de carácter transitorio, influenciado por eventos recientes.

<p>(O+). Altas puntuaciones son obtenidas por personas cuya vida interna se rige por el sufrimiento. Estas personas tienen expectativas personales muy altas, se preocupan demasiado, experimentan muchos sentimientos de culpa, son inseguros y no se sienten aceptados en situaciones grupales.</p>	<p>(O-). Los que puntúan bajo tienen una visión muy positiva de su persona, son seguros de sí mismos y no están propensos a experimentar culpa. Estas personas se sienten tan satisfechas con lo que son que, en ocasiones, tienden a ser insensibles hacia los sentimientos y necesidades de los demás, pues creen merecerlo todo.</p>
---	---

13. El Factor Q1 explora la orientación psicológica hacia el cambio.

<p>(Q1+). Personas que están abiertas y dispuestas al cambio. Los Q1+ se sienten menos atados a su pasado que el resto de las personas, tienden a ser muy liberales y rechazan lo tradicional y convencional. Estos individuos son, por lo general, intelectuales y escépticos que se preocupan por estar bien informados y están menos inclinados a moralizar y más propensos a experimentar en la vida.</p>	<p>(Q1-). Al otro lado del continuo se encuentran los muy conservadores y tradicionales. Estas personas aceptan lo establecido sin cuestionarlo, no les interesa el pensamiento intelectual o analítico y demuestran una marcada resistencia al cambio.</p>
---	---

14. El Factor Q2 mide el grado de dependencia de la persona.

<p>(Q2+). Los que obtienen puntuaciones altas en este factor son individuos autosuficientes que acostumbran tomar decisiones sin preocuparse por las opiniones ajenas, prefieren estar solos la mayor parte del tiempo y hacen sus cosas sin pedir ayuda a los demás.</p>	<p>(Q2-). Demuestran una preferencia por estar en grupo la mayor parte del tiempo y toman sus decisiones en base a lo que piensan otros y lo que establece la sociedad, en vez de utilizar su propio juicio. Estas personas necesitan sentir que pertenecen a un grupo donde son aceptados y queridos.</p>
---	--

15. El Factor Q3 explora los esfuerzos del individuo por mantener una congruencia entre su yo ideal y su yo real; moldeándose de acuerdo a patrones establecidos y aprobados por la sociedad.

<p>(Q3+). Las personas que obtienen puntuaciones altas se esfuerzan por igualar su conducta a la imagen ideal y socialmente aceptable que se han creado. Estas personas tienden a controlar sus emociones, son muy auto-conscientes, compulsivos y perfeccionistas.</p>	<p>(Q3-). Por otro lado, los Q3- no se esfuerzan por controlarse y disciplinarse para lograr igualarse a los ideales de conducta, y no dan importancia alguna a las reglas que establece la sociedad. Estas personas llevan una vida más relajada y menos estresante que la de los Q3+, pero tienden a ser menos exitosos y reconocidos.</p>
---	--

16. El Factor Q4 mide las sensaciones desagradables que tienden a acompañar la excitación del sistema nervioso autónomo; comúnmente conocida como tensión nerviosa.

<p>(Q4+). Las personas que puntúan alto experimentan niveles extremos de tensión nerviosa. Estos individuos padecen de una incomodidad subjetiva constante, son impacientes y se distinguen por su incapacidad para mantenerse inactivos. Se les describe además como frustrados, pues su conducta se interpreta como un exceso de impulsos que se expresan inadecuadamente.</p>	<p>(Q4-). Al otro extremo del continuo se encuentran los Q4-, quienes se caracterizan primordialmente por la ausencia de tensión nerviosa. Los Q4- llevan una existencia tranquila y relajada, regida por la calma, la paciencia y un alto grado de satisfacción que podría conducir a la vagancia y al conformismo.</p>
--	--

- Para inteligencia: La prueba de WAIS (Wechsler Adult Intelligence Scale). El autor de esta prueba es Wechsler (1944), quien considera a la inteligencia como la capacidad para “actuar con un propósito concreto, pensar racionalmente y relacionarse eficazmente con el ambiente”. El WAIS es un test construido para evaluar la inteligencia global, entendida como concepto de CI (Coeficiente Intelectual), de individuos entre 16 y 64 años, de cualquier raza, nivel intelectual, educación, orígenes socioeconómicos y culturales y nivel de lectura; es individual y consta de 2 escalas: verbal y de ejecución, y está basada en la teoría bifactorial de Spearman. Las escalas que mide este instrumento son:

A. Escala Ejecución:

1. Subtest de información	Muestra el conocimiento adquirido a través de la experiencia en la escuela y cultural.
2. Subtest de comprensión general	Muestra conocimiento práctico y conocimiento de su entorno social.
3. Subtest de aritmética	Mide concentración mental y habilidades de cálculo.
4. Subtest de semejanzas	Mide la habilidad de encontrar y sintetizar relaciones verbales.
5. Subtest de retención de dígitos	Muestra el procesamiento secuencial requiriendo al individuo que ordene correctamente números presentados oralmente.
6. Subtest de vocabulario	Mide el vocabulario de la persona.

B. Escala Ejecución:

7. Subtest de completación de figuras	Muestra la atención del individuo hacia detalles y reconocimiento visual de objetos.
8. Subtest de diseño de cubos	Muestra la integración espacial-visual por medio de requerir al individuo que reproduzca patrones abstractos.
9. Subtest de ordenamiento de figuras	Muestra razonamiento no verbal por medio de la planeación y ordenamiento de figuras que cuentan una historia.
10. Subtest de ensamble de objetos	Muestra el razonamiento para descifrar en forma significativa un todo.
11. Subtest de símbolos y dígitos	Muestra la exactitud y rapidez de la coordinación visual y motora.

a) Confiabilidad y Validez del WAIS.

La confiabilidad que presenta el WAS se obtuvo a través del procedimiento de las 'dos mitades' en tres grupos de edades; 18-19, 25-34 y 35-54 años. Los índices obtenidos en los cocientes intelectuales, verbal, manipulativo y total fueron 0.96, 0.93, 0.94 y 0.97 respectivamente, los cuales se han criticado de espectacularmente altos, y superiores a los obtenidos bajo el procedimiento de 'test-retest' (Zimmerman, 1997).

Zimmerman (1997) cita otros estudios en donde los coeficientes de correlación, usando el procedimiento de 'test-retest' fueron de 0.98, 0.96 y 0.98 para el Coeficiente Verbal, Coeficiente de Ejecución y el Coeficiente Intelectual Total respectivamente.

De acuerdo a los estudios obtenidos, la confiabilidad es una constante aplicando el WAIS como un todo, ya sea en su escala verbal o ejecutiva o las dos. En cuando a los resultados individuales de cada subtest, algunas tienen buena confiabilidad como Vocabulario, Semejanzas e Información. No así las subpruebas de Dígitos o Figuras Incompletas. Por tanto los resultados diferenciales obtenidos en estas pruebas deben ser tomados con cautela (Zimmerman, 1997).

Con respecto a la validez, se tiene registro del empleo de tres tipos independientes, el primero fue el criterio por Selección de Jueces, el segundo por el grado de ajuste a las curvas normales y el tercero, una comparación entre las mediciones de la escala y otras independientes. Con respecto a ésta última, se corroboró que el WAIS lograba predecir aceptablemente el nivel de calificaciones académicas. Las puntuaciones obtenidas de estudiantes de tipo medio en la enseñanza secundaria eran sistemáticamente inferiores a los de los estudiantes universitarios, los cuales eran inferiores a los adolescentes supordotados para las matemáticas. En análisis psiquiátricos, el WAIS logró detectar a pacientes competentes y no competentes para hacer frente a sus propios problemas (Zimmerman, 1997).

b) Confiabilidad y Validez de 16 PF de R. Cattell.

La determinación del grado de validez de una prueba particular requiere cierta acumulación de evidencia, para sustentar las inferencias que puedan hacerse con base en las puntuaciones obtenidas con dicha prueba. En el caso del 16PF es necesario considerar dos clases de evidencias: validez de constructo y validez de criterio. La validez de constructo identifica el grado en que las puntuaciones de la prueba miden correctamente los rasgos de personalidad que está supuesta a medir. La validez de criterio mide el grado en que las puntuaciones de la prueba se relacionan con situaciones externas, como la ejecución en la escuela o en el empleo.

Con respecto a la validez de constructo del 16PF, Cattell (1986) provee una extensa revisión de estudios enfocados hacia la verificación o validación de la estructura de la prueba. Diversos estudios, realizados con miles de personas de diferentes culturas y diversos parámetros demográficos, indican que la estructura factorial básica de la prueba está correcta. Otras exámenes empíricas del 16PF demuestran que la cantidad y la naturaleza de las dimensiones básicas de la personalidad que la prueba mide son consistentes con las del modelo original. Estas investigaciones indican que el 16PF está midiendo correctamente lo que pretende medir; estableciendo de esta manera la validez de constructo de la prueba.

La validez de criterio se hace evidente al percatarnos de que la prueba ha sido aplicada a una gran variedad de estudios. Los resultados de dichos estudios se encuentran en miles de publicaciones en la literatura profesional. El carácter tan extenso de esta literatura y la publicación constante de nuevos artículos dificultan el que exista un resumen de estos resultados, el presente reporte laboral es una prueba de ello.

Por otro lado, confiabilidad, como el índice que describe el grado en que las puntuaciones o resultados de una prueba están libres de error, el método de 'test y re-test' resulta muy apropiado para medirlo.

Utilizando el método de 'test y re-test', se le administra el 16PF a una misma muestra en dos ocasiones distintas; las correlaciones entre las puntuaciones obtenidas en las diferentes ocasiones son los estimados de confiabilidad. El intervalo de tiempo entre ambas administraciones puede ser corto (desde inmediatamente hasta dos semanas después) o largo (desde varias semanas hasta varios años después). El promedio de

confiabilidad de intervalo corto para las Formas A y B es de .80; el de intervalo largo es de .78. La Forma A en particular tiene confiabilidad de .80 en intervalo corto y de .52 en el largo, lo que nos da evidencia de una prueba confiable (Nuñez, 1998).

5.3 Identificación de la población.

La población consistió en 5 empleados con cargo de Director, 21 empleados con cargo de Gerente y 68 empleados con cargo de Jefe, en total la población se compuso por 94 empleados que fueron evaluados a través de las pruebas del 16 Factores de Personalidad y el WAIS.

Puesto	Total	Edad Promedio	Estudios	
			Mínimo	Máximo
Dirección	5	39	Licenciatura	Licenciatura
Gerente	21	39	Secundaria	Licenciatura
Jefe	68	37	Técnico	Licenciatura
Total	94			

5.4 Aplicación del WAIS.

1. Se programó a cada una de las personas para la administración del WAIS de manera individual. Se consideró que la aplicación tendría una hora y media de duración, de tal forma que por día se aplicó el instrumento a 4 personas.

5.5 Aplicación de 16 Factores de Personalidad de R. Cattell.

1. Se identificó la población a la cual está dirigida la administración de los instrumentos, identificando áreas y niveles jerárquicos, es decir, Directores, Gerentes y Jefes,

2. Se definió una agenda de trabajo para la aplicación de los instrumentos en función del volumen de personas. En el caso del 16 PF, se organizaron grupos de aproximadamente 10 personas, considerando el nivel jerárquico. Se citó a la gente a una sesión en horarios definidos, teniendo por lo menos 3 sesiones por día con duración de 1 hora en una sala de juntas de la empresa.

5.6 Calificación de instrumentos.

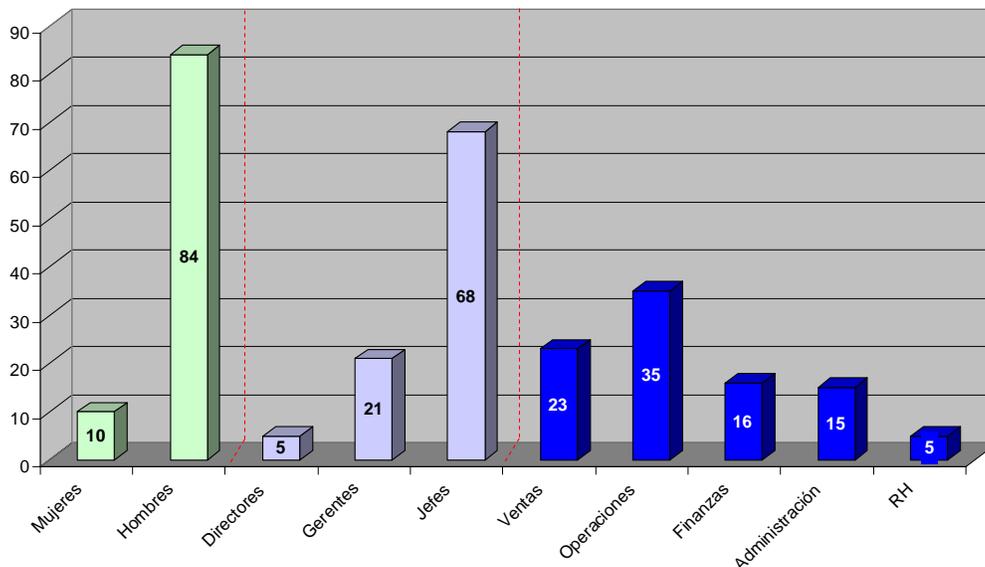
Se calificaron ambos instrumentos de acuerdo a los manuales de calificación y se obtuvieron las mediciones de cada prueba para elaborar los reportes individuales.

Capítulo 6. Resultados.

Se utilizó el Programa Estadístico para las Ciencias Sociales, SPSS-PC (Statistical Package for Social Sciences) y Microsoft Excel para obtener:

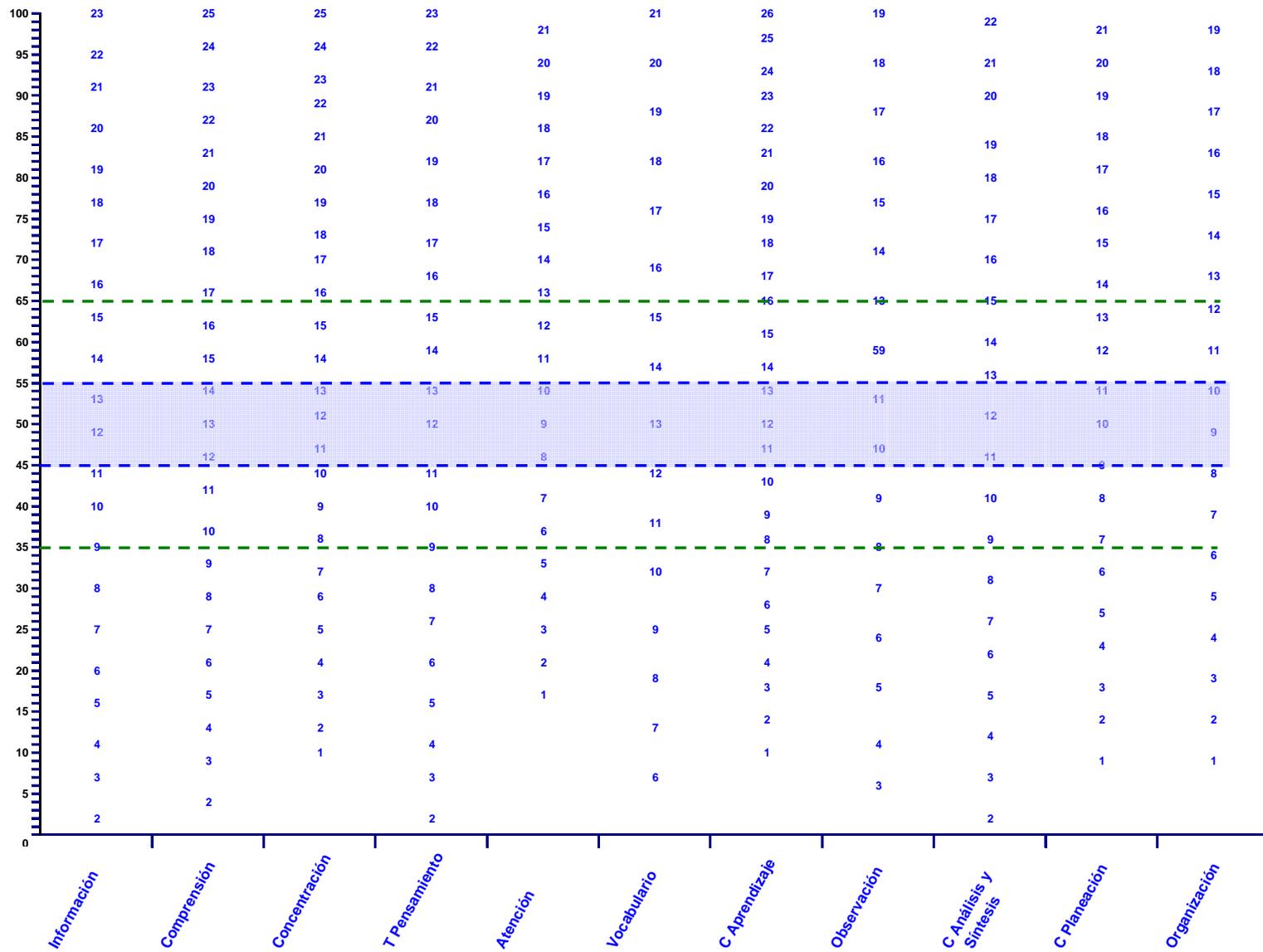
- I. Puntuaciones Z (perfil de la organización), y
- II. Correlaciones de Pearson.

En la gráfica 1 se puede apreciar el perfil de la población en estudio, la cual comprende 94 personas empleadas en la organización, de las cuales 84 son hombres y 10 mujeres. Hay un sesgo en la muestra debido a que tenemos un contexto dominado por hombres en todos los niveles de la organización. Por otro lado, desde el punto de vista jerárquico, tenemos 5 Directores, 21 Gerentes y 68 Jefes, lo que nos indica que la mayoría de la población de mando está conformada por Jefes, finalmente, de acuerdo al área que conforma a la organización, tenemos que 5 personas conforman el área de Recursos Humanos, 15 en el área de Administración, 16 en Finanzas, 23 en el área de Ventas y finalmente 35 personas en el área de Operaciones.

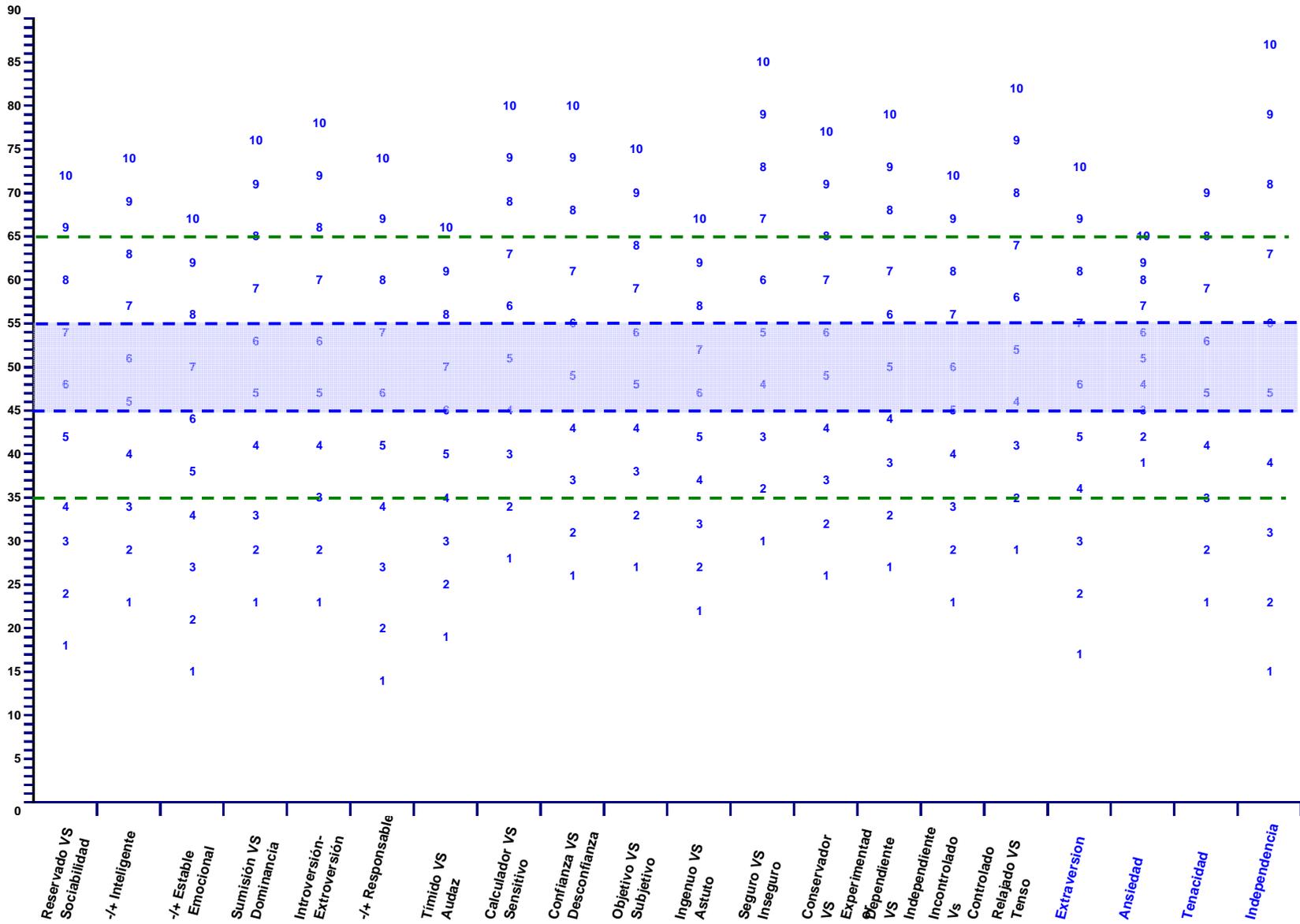


Gráfica 1. Perfil general de la muestra

En los siguientes gráficos; 2 y 3 se muestra el perfil de la organización, convertidas en puntuaciones 'Z', con las mediciones obtenidas del WAIS y el Cuestionario 16 PF respectivamente.



Gráfica 2. Perfil de Inteligencia que se obtuvo en cada una de las escalas del WAIS a través de las calificaciones 'Z'.



Gráfica 3. Perfil de Personalidad que se obtuvo en cada una de las escalas del Cuestionario del 16PF a través de las calificaciones 'Z'.

Puntuaciones Z.

Las puntuaciones Z expresan la distancia del individuo a la media en función de la desviación típica de la distribución. Las puntuaciones Z lineales pueden obtenerse por transformaciones, lineales o no de las puntuaciones directas originales. Se dice también que es variable normalizada ya que mide la desviación de la media en unidades de desviación típica, es decir se obtiene la normalización de cada uno de los subtest para la muestra que se está trabajando.

Los resultados de las puntuaciones Z nos proporcionan una distribución típica o resultado estándar individual más utilizada. Gracias a la puntuación Z podemos comparar los resultados de un individuo (o de varios) en distintas pruebas en las que las distribuciones de los resultados de los otros miembros de la población sean distintas, por ejemplo, obtener las calificaciones de obreros y compararlas con las calificaciones que obtienen los ejecutivos de una empresa. Se obtiene restando a la puntuación que obtiene un individuo la media aritmética de una distribución, y dividiendo esta diferencia por la desviación típica.

En los resultados de personalidad e inteligencia graficados a través de las puntuaciones Z (gráfica 3 y 4) nos muestra solamente su distribución, es decir, es el perfil que se obtiene de la muestra en donde se llevó a cabo la intervención.

Correlaciones Pearson.

Las correlaciones a través de la fórmula de Pearson fue otro de los resultados que se obtuvieron en el análisis. Se correlacionaron las calificaciones de las mediciones obtenidas en Inteligencia y Personalidad. Se incluyeron los factores de segundo orden obtenidos a través del Cuestionario del 16 PF.

Es importante notar que para efectos de lograr un mayor entendimiento en los reportes individuales que se entregaron a la empresa y atendiendo a la principal característica que mide la dimensión, se renombraron algunas escalas del WAIS y del Cuestionario de 16PF, quedando como sigue:

Para WAIS:

WAIS	Reporte
Información	Información
Comprensión	Comprensión
Aritmética	Concentración
Semejanzas	Tipo de Pensamiento
Retención de Dígitos	Atención
Vocabulario	Vocabulario
Claves	Capacidad de Aprendizaje
Figuras Incompletas	Observación
Diseño con Cubos	C. Análisis y Síntesis
Ordenación de Dibujos	C. Planeación
Composición de Objetos	Organización

Para el Cuestionario 16 PF:

Cuestionario 16PF	Reporte
A	Reservado-Sociabilidad
B	-/+ Inteligente
C	-/+ Estable Emocional
E	Sumisión-Dominancia
F	Introversión-Extroversión
G	-/+ Responsable
H	Tímido-Audaz
I	Calculador-Sensitivo
L	Confianza-Desconfianza
M	Objetivo-Subjetivo
N	Ingenuo-Astuto
O	Seguro-Inseguro
Q1	Conservador-Experimentador
Q2	Dependiente-Independiente
Q3	Incontrolado-controlado
Q4	Relajado-Tenso

En las siguientes tablas se muestran sólo los resultados que correlacionaron positiva o negativamente y se identifican con un asterístico (*) aquellas resultados que indican una Correlación Significativa al nivel 0.05 (2-ajustado) y con dos asteriscos (**) aquellos resultados que indican una Correlación significativa al nivel de 0.01 (2-ajustado).

En las tabla 1 podemos apreciar que el subtest de **‘Información’** del WAIS correlaciona positivamente con los factores del Cuestionario de 16 PF ‘-/+ Inteligente’, ‘Objetivo-Subjetivo’, ‘Dependiente-Independiente’ y con el factor de segundo orden de ‘Independencia’. Así también se aprecia que el subtest de **‘Comprensión’** del WAIS correlaciona negativamente con el factor del Cuestionario de 16 PF ‘Confianza - desconfianza’. Por otro lado el subtest de **‘Concentración’** del WAIS correlaciona positivamente con los factores del Cuestionario de 16 PF ‘Objetivo-Subjetivo’ y con el factor ‘Dependiente – Independiente’ . .

Subtest / Factor	Información				Comprensión	Concentración	
	-/+ Inteligente	Objetivo - Subjetivo	Dependiente - Independiente	Independencia	Confianza - Desconfianza	Objetivo - Subjetivo	Dependiente - Independiente
Correlación Pearson	.307(**)	.326(**)	.234(*)	.278(**)	-.368(**)	.262(*)	.266(**)
Sig. (2-tailed)	0.002659778	0.001338661	0.023156871	0.006708811	0.000261912	0.010899659	0.009622135

Tabla 1. Información, Comprensión y Concentración del WAIS vs. 16 PF

En las Tabla 2 se visualiza que el subtest de ‘**Tipo de Pensamiento**’ del WAIS correlaciona positivamente con los factores del Cuestionario de 16 PF ‘-/+ Inteligente’, ‘-/+ Estabilidad Emocional’, con el factor de segundo orden ‘Independencia’ y negativamente con ‘Confianza - Desconfianza’. Así también se aprecia que el subtest de ‘**Atención**’ del WAIS correlaciona positivamente con el factor del Cuestionario de 16 PF ‘-/+ Inteligente’.

Subtest / Factor	Tipo de Pensamiento				Atención
	-/+ Inteligente	- + Estabilidad emocional	Confianza - Desconfianza	Independencia	-/+ Inteligente
Correlación Pearson	.393(**)	.235(*)	-.255(*)	.208(*)	.302(**)
Sig. (2-tailed)	0.000088278	0.022462334	0.013044004	0.043892483	0.003081145

Tabla 2. Tipo de pensamiento y Atención del WAIS vs. 16 PF

En las Tabla 3 se identifica que el subtest de ‘**Vocabulario**’ del WAIS correlaciona positivamente con los factores del Cuestionario de 16 PF ‘-/+ Inteligente’, ‘-/+ Responsabilidad’, ‘Tímido – Audacia’ y el factor de segundo orden ‘Independencia’. Por otro lado el subtest de ‘**Capacidad de Aprendizaje**’ del WAIS correlaciona positivamente con los factores del Cuestionario de 16 PF ‘-/+ Inteligente’ y el factor de segundo orden ‘Tenacidad’.

Subtest / Factor	Vocabulario				Capacidad de Aprendizaje	
	-/+ Inteligente	- /+ Responsabilidad	Tímido - Audacia	Independencia	-/+ Inteligente	Tenacidad
Correlación Pearson	.272(**)	.254(*)	.206(*)	.207(*)	.231(*)	.208(*)
Sig. (2-tailed)	0.008031715	0.013522483	0.046351834	0.045340984	0.024851080	0.044253085

Tabla 3. Vocabulario y Capacidad de Aprendizaje del WAIS vs. 16 PF

En las Tabla 4 el subtest de ‘**Observación**’ correlaciona con 8 factores del Cuestionario del 16 PF. Correlación positiva con ‘-/+ Inteligente’, ‘Objetivo- Subjetivo’ y el factor de segundo orden ‘Tenacidad’; presenta además correlación negativa con ‘-/+ Responsabilidad’, ‘Calculador-Sensitivo’, ‘Seguro - Inseguro’, ‘Incontrolado - Controlado’ y el factor de segundo orden ‘Ansiedad’.

Observación								
Subtest / Factor	-/+ Inteligente	- /+ Responsabilidad	Calculador - Sensitivo	Objetivo - Subjetivo	Seguro - Inseguro	Incontrolado - Controlado	Ansiedad	Tenacidad
Correlación Pearson	.252(*)	-.208(*)	-.282(**)	.208(*)	-.230(*)	-.243(*)	-.232(*)	.279(**)
Sig. (2-tailed)	0.014321978	0.043764378	0.005891046	0.044485441	0.025761218	0.018114188	0.024548454	0.006468887

Tabla 4. Observación del WAIS vs. 16 PF

En las Tabla 5 el subtest de '**Capacidad de Análisis y Síntesis**' correlaciona con 7 factores del Cuestionario del 16 PF. Correlación positiva con '-/+ Inteligente', '-/+ Estabilidad Emocional', 'Sumisión-Dominancia', 'Intraversión-extraversión' y el factor de segundo orden 'Tenacidad'; por otro lado, muestra correlación negativa con 'Calculador-Sensitivo' y 'Confianza - Desconfianza'.

Capacidad de Análisis y Síntesis							
Subtest / Factor	-/+ Inteligente	- + Estabilidad emocional	Sumisión - Dominancia	Introversión - Extraversión	Calculador - Sensitivo	Confianza - Desconfianza	Tenacidad
Correlación Pearson	.257(*)	.214(*)	.225(*)	.227(*)	-.217(*)	-.232(*)	.328(**)
Sig. (2-tailed)	0.012440938	0.037894659	0.029319853	0.027799656	0.035297435	0.024601986	0.001254597

Tabla 5. Capacidad de Análisis y Síntesis del WAIS vs. 16 PF

En la Tabla 6 el subtest del WAIS '**Capacidad de Planeación**' correlaciona positivamente con el factor de personalidad del Cuestionario de 16 PF '-/+ Estabilidad emocional'. Así también el subtest del '**Organización**' presenta una correlación negativa con respecto al factor de segundo orden de Ansiedad del Cuestionario de 16 PF.

Capacidad de Planeación		
Subtest / Factor	- + Estabilidad emocional	Ansiedad
Correlación Pearson	.221(*)	-.212(*)
Sig. (2-tailed)	0.032502297	0.039829785

Tabla 6. Capacidad de Planeación y Organización del WAIS vs. 16 PF

En la tabla siguiente (7), factor '**-/+ Inteligencia**' correlaciona positivamente con 7 dimensiones del WAIS; 'Información', 'Tipo de Pensamiento', 'Atención', 'Vocabulario', 'Capacidad de Aprendizaje', 'Observación' y 'Capacidad de Análisis y Síntesis'.

-/+ Inteligencia							
Subtest / Factor	Información	T_Pensamiento	Atención	Vocabulario	C_Aprendizaje	Observación	C_Análisis_Síntesis
Correlación Pearson	.307(**)	.393(**)	.302(**)	.272(**)	.231(*)	.252(*)	.257(*)
Sig. (2-tailed)	0.002659778	0.000088278	0.003081145	0.008031715	0.024851080	0.014321978	0.012440938

Tabla 7. El rasgo de Inteligencia del 16PF vs. WAIS

En la tabla 8 se presenta que el factor del Cuestionario del 16 PF ‘-/+ **Estabilidad Emocional**’ correlaciona positivamente los subtests del WAIS de ‘Tipo de Pensamiento’, ‘Capacidad de Análisis y Síntesis’ y ‘Capacidad de Planeación’. Por otro lado el factor de personalidad ‘**Sumisión-Dominancia**’ correlaciona positivamente con el subtest de inteligencia de ‘Capacidad de Análisis y Síntesis’. Finalmente, el factor de ‘**Introversión - Extraversión**’ presentan una correlación positiva con el subtest de inteligencia de ‘Capacidad de Análisis y Síntesis’.

Subtest / Factor	-/+ Estabilidad Emocional			Sumisión - Dominancia	Introversión - Extraversión
	T_Pensamiento	C_Análisis_Síntesis	C_Planeacion	C_Análisis_Síntesis	C_Análisis_Síntesis
Correlación Pearson	.235(*)	.214(*)	.221(*)	.225(*)	.227(*)
Sig. (2-tailed)	0.022462334	0.037894659	0.032502297	0.029319853	0.027799656

Tabla 8. Estabilidad Emocional, Sumisión-Dominancia, Introversión-Extraversión del 16PF vs. WAIS

En la siguiente tabla (9), el factor de personalidad de ‘-/+ **responsabilidad**’ presenta correlación positiva con ‘Vocabulario’ y negativa con ‘Observación’. Por otro lado el factor de personalidad de ‘**Timidez – Audacia**’ tiene una correlación positiva con el subtest de inteligencia de ‘Vocabulario’. Finalmente, el factor de personalidad ‘**Calculador – Sensitivo**’ muestra dos correlaciones negativas con ‘Observación’ y ‘Capacidad de Análisis y Síntesis’.

Subtest / Factor	-/+ Responsabilidad		Timidez - Audacia	Calculador - Sensitivo	
	Vocabulario	Observación	Vocabulario	Observación	C_Análisis_Síntesis
Correlación Pearson	.254(*)	-.208(*)	.206(*)	-.282(**)	-.217(*)
Sig. (2-tailed)	0.013522483	0.043764378	0.046351834	0.005891046	0.035297435

Tabla 9. Responsabilidad, Timidez-Audacia, Calculador-Sensitivo vs. WAIS

En la tabla 10 se muestran las correlaciones negativas que tiene el factor de personalidad de ‘**Confianza-Desconfianza**’ con los subtest de inteligencia de ‘Comprensión’, ‘Tipo de Pensamiento’, ‘Vocabulario’ y ‘Capacidad de Análisis y Síntesis’. Por otro lado el factor de personalidad ‘**Objetivo-Subjetivo**’ presenta correlación positiva con los subtest de inteligencia de ‘Información’, ‘Concentración’ y ‘Observación’.

Subtest / Factor	Confianza - Desconfianza				Objetivo - Subjetivo		
	Comprensión	T_Pensamiento	Vocabulario	C_Análisis_Síntesis	Información	Concentración	Observación
Correlación Pearson	-.368(**)	-.255(*)	-.248(*)	-.232(*)	.326(**)	.262(*)	.208(*)
Sig. (2-tailed)	0.000261912	0.013044004	0.015950360	0.024601986	0.001338661	0.010899659	0.044485441

Tabla 10. Confianza-Desconfianza, Objetivo-Subjetivo vs. WAIS

En la tabla 11 podemos ver las correlaciones que tiene el factor de personalidad ‘**Dependiente-Independiente**’ con los subtest de inteligencia de ‘Información’ y ‘Concentración’. También se aprecia el factor de personalidad de ‘**Incontrolado-Controlado**’ correlacionando positivamente con el subtest de ‘Comprensión’ y negativamente con ‘Observación’. Finalmente el factor de ‘Ansiedad’ con el subtest de inteligencia ‘Organización’ y, finalmente, ‘Tenacidad’ con la variable ‘Edad’.

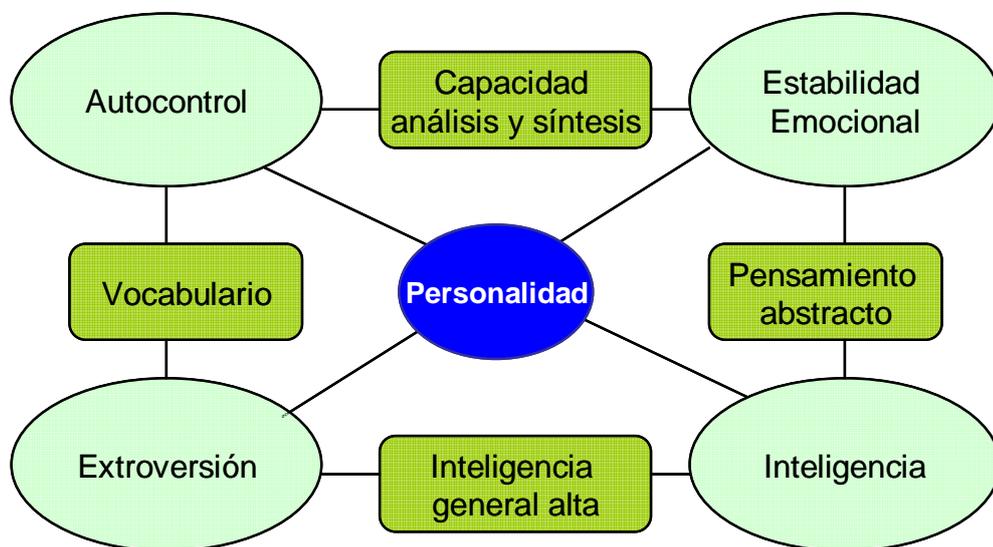
	Dependiente - Independiente		Incontrolado - Controlado		Ansiedad
Subtest / Factor	Información	Concentración	Comprensión	Observación	Organiz
Correlación Pearson	.234(*)	.266(**)	.248(*)	-.243(*)	-.212(*)
Sig. (2-tailed)	0.023156871	0.009622135	0.015907918	0.018114188	0.039829785

Tabla 11. Dependiente-Independiente, Incontrolado-Controlado, Ansiedad vs. WAIS

Capítulo 7. Conclusiones.

Los resultados nos permiten concluir que se cumplieron los objetivos planteados en el presente Reporte Laboral; la obtención del Perfil de Personalidad y el de Inteligencia usando el Cuestionario del 16 Factores de Personalidad de Raymond B. Cattell y el WAIS, Wechsler Adult Intelligence Scale, así como las correlaciones que se obtienen de las dos mediciones de inteligencia y personalidad.

El perfil del Cuestionario del 16 PF, del WAIS y las correlaciones nos proporciona varios elementos para generar conclusiones detalladas, sin embargo, es relevante comentar sobre el enfoque que se utilizó para dar orden a las conclusiones. El enfoque es tomar los factores de personalidad medidos a través del Cuestionario de 16 PF como base para entender las asociaciones y relacionar las mediciones de cada subescala de forma lógica y coherente, una razón práctica del enfoque planteado es el hecho de que en una empresa, en un proceso de evaluación psicológica, los rasgos más visibles, son los de personalidad. Un reclutador experto visualiza la naturalidad de los candidatos, identifica de entrada ciertos elementos que le hacen intuir capacidades y potencialidades intelectuales, todo esto se corrobora posteriormente a través de entrevistas y por supuesto, de la evaluación psicológica.



Los rasgos de la personalidad son observables y se puede inferir procesos intelectuales potenciales.

El cuestionario de 16 Factores de Personalidad de Raymond B. Cattell es uno de los pocos instrumentos que incluye un rasgo de inteligencia. Se encontró que el factor B de inteligencia del Cuestionario de 16PF está asociado positivamente con 7 subtests del WAIS, a partir de lo cual se concluye que el rasgo de B+ tiene la capacidad de discriminar a una persona con conocimiento que ha tomado de su entorno y que ha aprendido de éste, con pensamiento abstracto, con capacidad de focalizar su atención, habilidad de aprender fácilmente, que es observador y con procesos de pensamiento de análisis y síntesis.

Lo anterior nos lleva a concluir que B+ discrimina a una persona inteligente debido a la asociación positiva que muestra con Tipo de pensamiento ($r=0.393$), Información, ($r=0.307$), Atención ($r=0.302$), Vocabulario ($r=.272$), Capacidad de Análisis y Síntesis ($r=0.257$), Observación (0.252), Capacidad de Aprendizaje ($r=0.231$).

Otro factor del Cuestionario del 16 PF, es Estabilidad Emocional o también conocido como Fuerza del Yo, en donde se identifica que la estabilidad emocional está relacionada con mediciones altas de inteligencia y esto nos permite corroborar que una persona estable tiende a ser inteligente, en este mismo sentido; C+ nos conducirá a una persona con pensamiento abstracto ($r=0.235$), capacidad de análisis y síntesis (0.214), y capacidad para evaluar situaciones a partir de un plan e identificar sus efectos (relaciones causa-efecto) ($r=0.221$). Se corrobora entonces el hallazgo de Ang S. (2006) en su estudio de correlaciones de Personalidad con el modelos de cuatro factores de Inteligencia Cultural (Personality correlates of the four-factor model of cultural intelligence) en donde especifica que la estabilidad emocional está asociada a un cociente intelectual de comportamiento (behavioral CQ). De aquí se infiere que las personas con rasgos de estabilidad emocional que enfrentan los retos y demuestran fortaleza del yo ante posibles conflictos internos/externos tiende a ser una persona inteligente con recursos propios para hacer frente a las diversas situaciones que se pueden presentar en su entorno y, mediante procesos intelectuales elaborados, organizará información y generará respuestas adecuadas.

Por otro lado, el subtest de Capacidad de Análisis y Síntesis (cubos) tiene como principal componente el razonamiento, como un indicador de los procesos intelectuales que elabora el sujeto, analizando las fases o caminos que toma para alcanzar la solución. Lo anterior, aunado al hallazgo de correlación negativa con Suspicious (confianza-desconfianza) ($r=-0.232$), nos hace concluir que una persona con alta capacidad de análisis y síntesis infieren a una persona flexible, adaptable al

cambio y esto les permite generar una solución a los problemas en situaciones difíciles o en donde una respuesta/comportamiento esperado es demandado, no así una persona altamente suspicaz, y consecuentemente asociado al neuroticismo tenderá a reducir la probabilidad de generar respuestas adecuadas.

Otras conclusiones sobre los factores de personalidad es el derivado de L (suspiciacia) del cuestionario de 16 PF. Este factor correlaciona de forma negativa con varios subtests del Wechsler (comprensión, $r=-0.368$; tipo de pensamiento, $r=-0.255$; vocabulario, $r=-0.248$; capacidad de análisis y síntesis, $r=-0.232$). L parece uno de los rasgos que indican perturbación en el Cuestionario del 16PF, una persona con L+ es una persona con tendencias paranoicas, que insiste en hacer comprender sus puntos de vista, piensa que se habla de él a sus espaldas, es antagónico, opositor y pronto para pensar en ofensas, dogmático y celoso. En este sentido una persona en este extremo de la puntuación presentará dificultad en sus procesos intelectuales, pensamiento concreto, poca probabilidad para verbalizar y actuar reacciones ideales de la conducta, con los patrones socialmente esperados y, sobretodo, congruente. Un hallazgo parecido se encontró con el estudio de Chamorro-Premuzic (2006) cuando encuentra que el conocimiento general (general knowledge) en conjunto con pensamiento abstracto (abstract reasoning) y personalidad tienden a tener una correlación negativa asociada con neuroticismo (neuroticism), lo cual corrobora el hallazgo en el presente reporte.

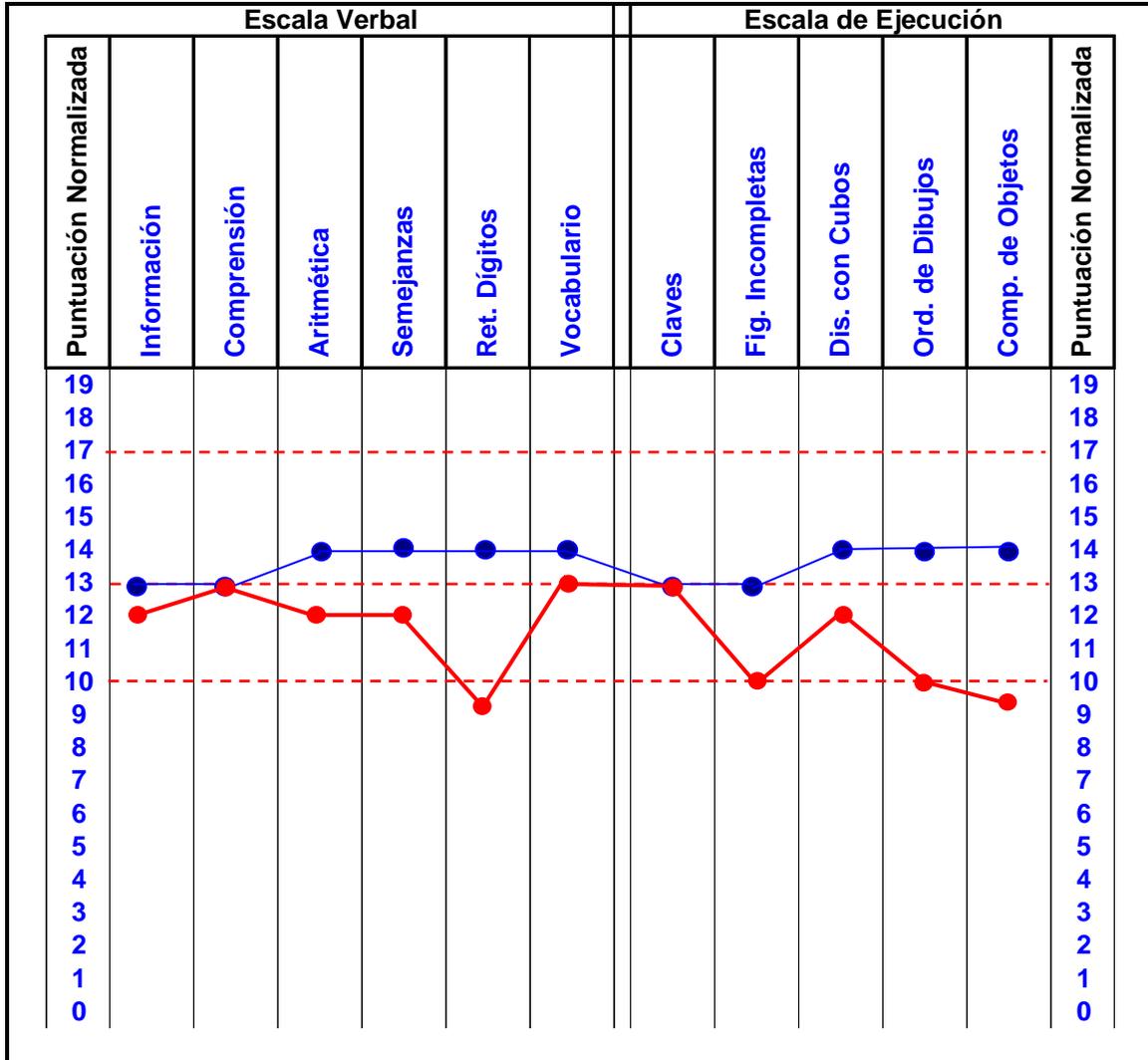
Los resultados de otro factor de personalidad es M; Objetividad-Subjetividad, también conocido como Imaginación. Correlaciona positivamente con 3 subtests del WAIS lo que nos indica que una persona M+ tiende a ser poco convencional, imaginativa, creativo, práctico y lógico, con especial énfasis en procesos intelectuales de concentración (dígitos-memoria corto plazo $r=0.262$); en atender detalles que a primera vista no se notan (observación 0.0208) y puede identificar a una persona erudita con un amplio repertorio de conocimientos e información denominada general ($r=0.326$). Lo anterior cobra sentido cuando entendemos que la subjetividad tiende a reflejar a personas alejadas de la realidad y bohemias quienes, por otro lado, generan ideas creativas, si bien se puede crear cosas de la nada, se infiere que se pueden tomar cosas de la memoria (información) para disparar cosas nuevas, mediante la creatividad. En el sentido práctico, el enfoque productivo de esta escala de creatividad se debe de ligar con una alta puntuación Q3+, la razón es tener creatividad materializada en proyectos concretos que generen valor a la función que se desempeña.

Otras correlaciones que vale la pena informar es la asociación que hay entre una persona extrovertida (F+) y su capacidad de análisis y síntesis ($r=0.227$). Una persona F+ es entusiasta, franca, que se inclina hacia el grupo, de respuestas rápidas, agudas y denota viveza, lo anterior aunado a dominancia (E+, $r=0.225$) nos hace inferir a una persona que destacará en el grupo, llega a tener dominio sobre este, para lograr esto de forma efectiva necesitará capacidad analítica, rapidez y precisión para abordar los problemas/situaciones a las que se enfrenta.

Finalmente, el factor de segundo orden del Cuestionario de 16 PF Ansiedad ($r=-0.212$), el cual está se deriva de Q4 (tensión), O (seguro-inseguro), C (estabilidad emocional), L (suspiciencia) y Q3 (autocontrol). Cuando alguna persona posee poca estabilidad emocional (C-), mucha suspiciencia (L+), culpabilidad (O+), incapacidad de autocontrol (Q3) y tensión (Q4+) definitivamente afectará su capacidad para organizar y planear su acciones de modo efectivo, tendrá dificultad para elaborar a partir de reactivos no asociados de manera evidente y en consecuencia emitirá respuestas rígidas, poco flexibles que limiten la exploración de nuevas direcciones en sus enfoques.

Lo expresado en las líneas anteriores nos permite concluir que existe factores relevantes de personalidad / inteligencia que nos sugieren el perfil ideal para puestos de mando, en concordancia con lo resultados obtenidos en este reporte laboral y con la experiencia de evaluación llevada a cabo en la organización mencionada a lo largo de este reporte.

Perfil Propuesto del Cuestionario del WAIS



● Perfil ideal
● Perfil real (promedio)

Gráfica Cuestionario del WAIS- 'Perfil ideal de Inteligencia puestos de mando'

Limitaciones.

La práctica que se ha descrito en este trabajo tuvo el completo apoyo de la Dirección General de la empresa, lo que se tradujo en un seguimiento puntual y cercano sobre los resultados que se generaban en el proceso de evaluación, el cual consistió básicamente en la aplicación de instrumentos, generación de reportes y retroalimentación de resultados. Fue precisamente en la retroalimentación de resultados, dónde se identificaron algunas limitaciones, debido a que la expectativa de la organización era concretar un plan de acción directamente relacionado con aquellos factores de la personalidad que se consideraban 'bajos'. Sin embargo sí se consideraron los resultados de evaluación psicológica como un elemento preponderante para la definición de perfiles deseados en ciertos roles, también sirvió como base para el desarrollo de un plan de fortalecimiento humano, conjuntando los resultados de la evaluación psicométrica con los de la evaluación de desempeño.

Sobra decir que el factor humano tiene una dotación natural de inteligencia, y su personalidad ha sido moldeada en su totalidad al llegar a un puesto en una empresa, en este sentido sólo podemos hablar de compensar aquellos rasgos de personalidad y o elementos de inteligencia a través de prácticas creativas, las cuales no siempre general un resultado directo.

Otro elementos que limitó el desarrollo de la evaluación fue el marco en donde se desarrolló la práctica, una organización competitiva y demandante y que ocasionaba estrés a los evaluados, quienes pretendían dar sus mejores resultados porque consideran que uno de las consecuencias de este proyecto serían cambios organizacionales en perjuicio de ellos mismos, por lo que su actuación se percibía rígida, defensiva y en ocasiones indiferente, con poco convencimiento sobre lo que el proceso de evaluación psicológica pudiera arrojar.

Sugerencias.

El objetivo de la Dirección General era obtener una visión completa de los mandos que conforman su organización, en este sentido una batería psicométrica que incluyera instrumentos que evaluaran liderazgo y valores hubiera sido muy recomendable.

Referencias Bibliográficas

Anastasi, A. (1968) Test Psicológicos. Madrid, Editorial Aguilar.

Ang S, Van Dyne L, (2006). Personality Correlates of the four-factor model of cultural intelligence. Psychonomic Soc Inc, 1710 Fortview RD, Austin, TX. Social & Behavioral Sciences (SBS).

Baron, J (1982). Personality and Intelligence. Cambridge University Press.

Botella, J., León, O. y San Martín, R. (1997) Análisis de Datos en Psicología I. España, Impreso en Lavel, S.A.

Botta, M. (2002). Tesis, Monografías e Informes. México, Editorial Biblos.

Caparrós, A. (1984) Historia de la Psicología. Barcelona, Editorial CEAC.

Cattell, R. (1950-1998) El análisis científico de la personalidad. Barcelona, Editorial Fontanella.

Chamorro-Premuzic, T (2003). Personality predicts academic performance: Evidence from two longitudinal university samples. Journal of research in personality 37 (4):319-338 Aug 2003.

Chamorro-Premuzic, T (2006). Ability and Personality correlates of General Knowledge. Personality and Individual Differences 41 (3): 419-429 Aug 2006.

Cohen, R; Swerdik, M. (2006) Pruebas y evaluación psicológica: introducción a las pruebas y a la medición. México, Editorial McGraw-Hill Interamericana.

Coon, D. (2005) Psicología. México, Internacional Thomson Editores.

Duckworth, AL (2007). Grit: Perseverance and Passion for long-term Goals. Journal of Personality and Social Psychology 92(6): 1087-1101, Jun 2007.

Fernández Ballesteros, R. (1983) Evaluación conductual: Metodología y aplicaciones. Madrid, Editorial Pirámide.

Fernández Ballesteros, R. (1992) Evaluación conductual hoy: un enfoque para el cambio en psicología clínica y de la salud. Madrid, Editorial Pirámide.

Ferris GR, Witt LA, (2001). Interaction of social skill and general mental ability on job performance and salary. Journal of applied psychology 86 (6): 1075-1082 DEC 2001.

Furnham, A (2007) Personality and Intelligence in Business People: A study of two personality and two intelligence measures. Journal of Business and Psychology, volume 22, pg 99.

Garaigordobil, M (1998). Evaluación Psicológica Bases Teórico-Methodológicas, Situación Actual y Directrices del Futuro. España. Amarú Ediciones.

Hockenbury, D. (2003) Discovering Psychology. U.S.A.,Worth Publishers.

Levinson, H (1980). Criteria for Choosing Chief Executives. Harvard Business Review. Boston: Jul/Aug 1980. Tomo 58, No. 4; pg 113.

Maganto, C. (1995) Evaluación psicológica en la infancia y adolescencia: casos prácticos. Madrid, Editorial TEA.

Magnusson, D. (1975). Teoría de los Tests. México, Editorial Trillas. México, Universidad Iberoamericana Puebla.

Morales, B (2004) Personalidad e Inteligencia. Fundamentos en Humanidades 2º Semestre, año/vol. 5, número 010 Universidad Nacional de San Luis, Argentina.

Núñez, M (1998) El 16 PF como instrumento Psicométrico, una revision de literatura. Journal of Personality Assessment, 46, 175-180

Papalia, D. y Wendkos, S. (1988) Psicología. México, Editorial MacGraw-Hill/Interamericana de México, S.A. de C.V.

Parkinson, J; Taggar, S (2006). Intelligence, Personality and Performance on case studies. Journal of Business and Psychology 20 (3): 395-408 SPR 2006.

Robbins, S. (1996) Comportamiento Organizacional, Teoría y Práctica. México, Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Saavedra, R. (2001) Elaboración de Tesis Profesionales. México, Editorial Pax México.

Saklofske, D.H, Matthews, G; Zeidner M, Deary, I. J, (1999). The Intelligence-
Personality Interfase: prospectos for integration. Personality Psychology in Europe,
Vol. 7, 235-263.

Samuel K, (1983) 16 PF Guía para su uso Clínico. Tea Ediciones, S.A.

Sánchez, A. (2003). El Proceso de Investigación de Tesis. Un Enfoque Contextual.

Silva, F. (1982) Evaluación conductual y criterios psicométricos. Madrid, Editorial
Pirámide.

Wechsler, D. (1944) The measurment of Adult Intelligence. Baltimore, Editorial
Williams and Wilkins

Zimmerman, I (1997) Interpretación Clínica de la Escala de Inteligencia de Wechsler
para Adultos. Tea Ediciones, S.A.

Ziyal, L (1991). Making decisions on people in business: Measurement and method.
Journal of Managerial Psychology. Bradford: 1991. Tomo 6, No. 5; 3.