

727869



**Universidad Nacional Autónoma de México**

**FACULTAD DE PSICOLOGIA**

274  
PSI

**LA INFLUENCIA DEL NIVEL ACADÉMICO  
Y ANTIGUEDAD EN EL TRABAJO SOBRE  
LAS NECESIDADES EN UN GRUPO DE  
FUNCIONARIOS DEL SECTOR  
PÚBLICO**

**TESIS PROFESIONAL  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGIA  
PRESENTA  
SUSANA GARCIA ZURITA BECERRIL**

*México, D. F.*

**1978**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

"De alguna manera se encuentran relacionados con este estudio un gran grupo de personas: En especial mi madre Gloria, con su cariño y el deseo de mi superación; mi padre Fernando, con su lucha continúa; mi hermano, Cachorro, con su dedicación; mami y el recuerdo de mi abuelo, Fausto.

Asimismo el Dr. González Núñez con su atención y apoyo, mis compañeros del grupo, --- principalmente Enrique con su afecto y consejos, y algunas personas en mi trabajo, de las cuáles he aprendido algo".

A todos  
Gracias.

# I N D I C E

|   | Pág. |
|---|------|
| INTRODUCCION  |      |
| CAPITULO I  |      |
| ANTECEDENTES TEORICOS                                       | 1    |
| PRIMERA PARTE   |      |
| 1.- Los Test  | 1    |
| 2.- La Teoría Personológica de H. A. Murray                 | 14   |
| 3.- El Inventario de Preferencias Personales<br>de Edwards  | 39   |
| SEGUNDA PARTE   | 61   |
| 4.- Estudios Previos  | 61   |
| CAPITULO II   |      |
| METODOLOGIA   |      |
| 1.- Planteamiento de Objetivo y Formulación<br>de Hipótesis | 74   |
| 2.- Definición de Variables                                 | 75   |
| 3.- Diseño de Investigación                                 | 75   |
| 4.- Materiales  | 78   |
| 5.- Sujetos   | 78   |
| 6.- Escenario   | 82   |
| 7.- Procedimiento   | 83   |
| 8.- Análisis Estadístico                                    | 85   |
| 9.- Resultados  | 88   |

|   | Pág. |
|---|------|
| CAPITULO III                                      |      |
| ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS           | 103  |
| 1.- Decisiones                                    | 103  |
| 2.- Interpretación de Resultados                  | 110  |
| <br>  |      |
| CAPITULO IV                                       | 126  |
| 1.- Sumario                                       | 126  |
| 2.- Conclusiones                                  | 130  |
| <br>  |      |
| GLOSARIO DE TERMINOS SOBRE ADMINISTRACION PUBLICA | 133  |
| <br>  |      |
| BIBLIOGRAFIA                                      | 140  |
| <br>  |      |
| APENDICES   | 147  |

## I N T R O D U C C I O N

El Sector Público constituye un campo muy rico para el psicólogo en el sentido de que cuenta con personas de todos tipos niveles socioeconómicos y de todas las religiones, etc.

Además cada día aumenta el interés por mejorar los sistemas, aumentar la eficiencia, preparar y capacitar al personal, etc. Esto tiene relación directa con la Psicología. Sin embargo el mismo trabajo diario y rutinario, muchas veces atrasa estos intereses; por lo tanto se puede considerar como un medio un tanto virgen en cuanto a investigación sobre todo de la conducta.

Por otra parte no podemos negar o hacer a un lado la imagen que posee el servidor público o como se dice vulgarmente el "burócrata" entre toda la gente que tiene que relacionarse con ellos. Y debemos de pensar que si una mayoría opina de esta manera es porque realmente existe algo de cierto.

A pesar de esto no podemos clasificar a todos los empleados como negativos o flojos, puesto que no son. Tampoco podemos eliminar a los "malos" elementos porque vendrán y ocuparán esos puestos personas que quizás se comportarán de igual manera.

Así podemos pensar que esto no es una solución adecuada, quizás algo que sucede o influye, dentro de la Organización produce este tipo de conductas. Esta situación afecta a mu--

chas personas que se encuentran dentro de este medio y que son lo suficientemente conscientes, como para darse cuenta que existe el problema y que crea conflictos internos interpersonales - los cuales hacen que todo el trabajo se retrase.

En este sentido la Psicología adquiere un papel sumamente importante, ya que sirve como apoyo a la Administración.

La idea de este trabajo nació precisamente de esta -- preocupación y del deseo de mejorar. Esto no se puede llevar a cabo sin la adecuada información.

Para conocer qué es lo que sucede debemos estudiar -- qué es lo que desean éstas personas, cuáles son sus necesidades.

Por otra parte se dice que los sujetos con mayor preparación cuentan con mayor interés hacia el logro de metas y de superación. Deseamos observar hasta qué punto podemos afirmar - esto.

¿Qué sucede con aquellas personas que tienen años dentro de la Organización, cuáles son sus necesidades. Son las mismas que las de los sujetos con poco tiempo en su puesto?

¿Podemos suponer que estas personas han sido influenciadas por la Organización, o que ya están tan acostumbradas a la rutina que lo mejor es tomar las cosas con calma y pensar -- que los otros tiempos eran mejores?

Ya que no podemos estudiar al 100% de la población, vamos a tomar una muestra, un grupo de personas las cuales de acuerdo a la problemática que presentan, se les seleccionó para proporcionarles un curso de Capacitación con objeto de darles herramientas adecuadas para el óptimo desarrollo de sus actividades.

Este grupo de funcionarios constituyen un grupo problemático ya que son personas que fueron seleccionadas para ese puesto por sus relaciones más que por sus conocimientos, experiencia, o eficiencia en el trabajo; constituyen unas figuras muy importantes es decir son autoridades dentro de sus jurisdicciones.

Todo esto trae como resultados grandes índices de:

Cohecho.

Robo.

Imposiciones.

Falta de interés hacia los objetivos o el objetivo de la Institución, que es el aumento de la recaudación.

Falta de interés hacia la mejora de sistemas de trabajo.

Poco interés hacia el personal.

Delegación de funciones (hacia el subjefe de la Oficina).

Por consiguiente el presente trabajo pretende proporcionar bases objetivas que ayuden a la solución de estos problemas.



CAPITULO I  
ANTECEDENTES TEORICOS

1.- LOS TEST.

La Psicología, como en toda ciencia, requiere de la investigación científica; esto como un medio de elaborar los conceptos teóricos que interpreten o expliquen la conducta.

Este deseo de medir la conducta para poder explicarla llevó a los primeros investigadores (psicólogos experimentales) a desarrollar diversos instrumentos de medición, inicialmente de la conducta en general y posteriormente, fueron tomando interés por las diferencias individuales, de esta manera nacieron los test a través de los cuales trataron de comparar los resultados de un individuo con los de los demás introduciendo las técnicas estadísticas.

Actualmente los test psicológicos han adquirido gran importancia en diversos campos científicos y técnicos.

Ahora revisaremos algunas definiciones de test, psicológicos; Anne Anastasi nos dice; "Un test psicológico constituye esencialmente una medida objetiva y tipificada de una muestra de conducta". 1/

1/ Anastasi Anne, Test Psicológicos, México, Editorial Aguilar, 1971, p. 19.

Para Béla Székely es "un instrumento para apreciar objetiva y cuantitativamente (medir) funciones psicológicas o aspectos de la conducta y la personalidad en una situación controlada". 2/

P. Pichot nos lo define en forma general diciéndonos: "un test es una situación experimental, estandarizada, sirviendo de estímulo a un comportamiento" 3/. Este comportamiento se evalúa mediante una comparación estadística con el de otros individuos colocados en la misma situación pudiendo así clasificar al sujeto examinado desde el punto de vista cuantitativo o bien desde el tipológico. Por lo tanto, podemos decir que los test nos ayudan a evaluar la conducta de un individuo en relación con una población, correlacionando sus puntajes con los puntajes promedio de una muestra representativa de la misma.

Pero es necesario que exista "correspondencia empírica" demostrada entre la conducta o función psicológica (del sujeto) que se está midiendo en el test y su conducta en las otras situaciones.

De esta manera, al evaluar a un individuo podemos hablar de un diagnóstico, en el sentido de explicar cuál es la situación del sujeto, es decir cuáles son las posibilidades con que cuenta, y por otra parte así pronosticar su conducta ya que

2/ Székely Béla, Los test, Buenos Aires, Editorial Kapelusz, 1966, Tomo I, p. 17

3/ Pichot Pierre, Los test mentales, Buenos Aires, Editorial Paidós, 1963, p. 11

si al desarrollar el test, respondió de una manera determinada, podemos deducir que esa misma respuesta tendrá en el futuro.

Para que un test pueda ser considerado como una auténtica herramienta de medición, es decir útil, es necesario que posea determinadas características; las cuales iremos mencionando:

1.1.- Tipificación.- Algunos autores le llaman estandarización y se refiere al control que se ejerce para la aplicación del test como son:

- las instrucciones generales para su aplicación.
- la explicación de su uso.
- la descripción y presentación del material de examen.
- los ejemplos que deben ser proporcionados.
- el tiempo límite.
- inclusive las actitudes del experimentador son importantes para la motivación de los sujetos. (rapport).

Esto nos habla de una uniformidad en cuanto al procedimiento de aplicación incluyendo las circunstancias medioambientales, ya que si varían éstas situaciones, los puntajes de los sujetos pueden alterarse, y de esta manera se obtendrán diversas calificaciones según fueran las circunstancias bajo las cuales se aplique el test.

Por otra parte, la tipificación se refiere también al proceso estadístico que se lleva a cabo para el establecimiento de las normas del test.

La calificación original de un individuo en sí misma no puede ser interpretada; para esto es necesario comparar ese puntaje con el de un grupo de personas que cuenten con características culturales, económicas, ambientales y sociales similares a las del individuo o sea con su población normal (de aquí la palabra normal) o promedio de los demás y con sus desviaciones por encima y por debajo del promedio de grupo, el cual debe ser representativo.

De esta manera, las normas cambian de un país a otro, inclusive de una ciudad a otra o de la ciudad al campo.

Para poder normalizar un test existe un procedimiento. 4/

1.2.- Objetividad.- Se refiere a la independencia entre un test y los juicios subjetivos del calificador para aplicarlo, calificarlo e interpretar estos resultados. Así mismo se refiere al grado de dificultad de un elemento o de un test completo y tiene relación con la confiabilidad y validez del mismo.

4/ Vease Székely Béla, Ob. cit., p. 19 y 20.

1.3.- Confiabilidad.- Este concepto tiene que ver con la consistencia en los puntajes que se obtienen de un grupo de individuos en distintas ocasiones o con otros elementos --- equivalentes. Es decir, se refiere a que las mediciones - que se obtengan a través de una segunda aplicación del -- test (test-retest), en un lapso corto, y bajo iguales condiciones o con una prueba similar (forma equivalente) o - partiendo la prueba en dos, sean constantes.

Esto se obtiene sacando el coeficiente de correlación entre las 2 puntuaciones obtenidas.

También tiene que ver con la consistencia de las puntuaciones que proporcionen diferentes examinadores al calificar un examen; esto sobre todo en las pruebas proyectivas.

De esta manera podemos concluir que nuestra muestra - es representativa de la población y generalizar nuestros resultados.

La confiabilidad de un test se puede expresar también a través del error típico de medida.

1.4.- Validez.- Es el punto más importante en un test pues nos dice qué tanto mide lo que deseamos o pretendemos medir:

Está en relación directa con el objetivo para el que fue creado el test.

También nos indica el grado de acierto en cuanto a -- predicción de la conducta de nuestro (s) sujeto (s).

Existen diversos procedimientos para establecer la va lidez de un test dependiendo de la actuación del sujeto en éste y su conducta o hechos observables relativos a lo que se está - midiendo.

De acuerdo con Anne Anastasi consideraremos cuatro -- procedimientos para obtener la validez: 5/

Validez de Contenido.- Aquí se observa si la conducta que desea mos medir está representada completamente en los elementos o -- contenido del test.

Esta no se debe confundir con la validez aparente la cual se refiere a lo que aparentemente parece medir la prueba.

Cuando se aplica un test a adultos es necesario que - además de la validez de contenido posean validez aparente, con objeto de que los sujetos sientan la prueba adecuada y de esta manera muestren cooperación para sus respuestas.

Validez Predictiva.- Nos indica qué tan efectivo es un test pa- ra predecir la conducta futura que se pretende estar midiendo.

Esto se logra utilizando una medición posterior de -- aquella conducta que estamos midiendo a esto se le llama criterio, el cual se compara con los puntajes o resultados obtenidos en el test.

El procedimiento para lograr la validez predictiva -- es: seleccionar una muestra representativa, se toman sus res--- puestas para realizar un estudio continuado de ésta muestra; la concordancia entre las predicciones hechas y los resultados obtenidos nos proporcionará el criterio.

De esta manera al aplicar el test a otro grupo, se -- comparan sus puntajes con los del criterio. Al analizarse estos criterios, se puede observar cuál es la conducta que se está mi diendo a través del test.

En los manuales de test, suele comunicarse la validez predictiva comparada con varios criterios para ayudar a los experimentadores a comprender lo que mide el test.

Validez Concurrente.- Esta se observa en el grado de correla--- ción que existe entre la varianza de un test y la varianza de - los aspectos de un criterio, tomando ambos datos al mismo tiempo.

Nos proporciona la exactitud con que un test mide con ductas presentes al tiempo de su aplicación.

Por ejemplo.- Las puntuaciones obtenidas por estudiantes univer

sitarios pueden ser comparadas con sus promedios acumulativos - de puntuaciones de curso; en aquellos adultos que ya no asisten a la escuela, se usa como criterio la educación que el individuo ha completado. Aquí se espera que cuanto más inteligentes - sean los individuos más continuarán con su educación, pues se - dice que la escala educativa sirve de influencia progresivamen- te selectiva que va eliminando a los incapaces de continuar más allá.

Sin embargo no podemos negar que la motivación, o as- pectos económicos y sociales sobre todo en los niveles educati- vos más elevados, pueden influir en la continuación de los estu- dios. Por tanto en este caso de validación concurrente, es diff- cil separar las relaciones de causa y efecto.

La distinción entre la validez predictiva y la concu- rrente se encuentra en el objetivo de la aplicación del test y no en el tiempo; ésta última es empleada para el diagnóstico de un estado existente y la primera se refiere a la predicción de resultados futuros.

Entre los criterios más utilizados para la validación concurrente encontramos los grupos contrastados, las estimacio- nes y otros test.

Grupos Contrastados.- Este método utiliza un criterio compuesto o sea aquel que indica la selección natural que se va efectuan- do a diario, sin un control determinado.



Se refiere a grupos distintos que van diferenciándose poco a poco como resultado de las exigencias de la vida.

Este método es muy usual para obtener la validez de test de personalidad.

Estimaciones.- Los juicios valorativos estimados de personas capacitadas para emitirlos pueden considerarse como criterios, -- pues constituyen una fuente de información muy objetiva, esto -- desde luego si es realizada en situaciones controladas.

Es importante tomar en cuenta las opiniones de varias personas para evitar caer en apreciaciones personales y subjetivas. También se recomienda utilizar escalas de valoración claramente definidas tratando de evitar el "efecto de halo", el cual puede desvirtuar el juicio hecho.

Estas personas deben estar capacitadas para emitir un juicio, en el sentido de haber observado al sujeto en aquellas ocasiones en que se presentará la conducta que se pretende medir.

Este método de valoración es usado para test de personalidad.

Correlaciones con otros test.- Es usado también como método para obtener la validez, el correlacionar el nuevo test con alguno que ya haya sido validado, pero esto solamente en el caso de que el nuevo test sea una sustitución más simple o más corta --

del anterior.

Validez de elaboración de hipótesis de trabajo.- Tiene relación con el grado en que un test mide un rasgo. Se requiere cualquier tipo de información sobre un rasgo específico, por lo tanto, puede provenir de diversas fuentes que aclaren cuales son las condiciones que lo afectan o producen. Existen varias técnicas empleadas:

Diferenciación con la edad.- Un criterio que se ha llegado a utilizar principalmente en los test de inteligencia es la edad, ya que se supone que las aptitudes van en aumento en forma paralela. Pero esta no es una medida exacta, ya que solamente se utilizará en aquellos rasgos que muestran cambios claros y objetivos con la edad.

Por otra parte, el medio ambiente es importante; ya que las diferentes culturas producen diferentes conductas.

Correlaciones con otros "test".- En esta técnica se correlaciona con otro test; se distingue de la validez concurrente en que las correlaciones deben ser moderadamente altas.

Análisis Factorial.- Este es un análisis estadístico a través del cual se pretende describir unos cuantos rasgos de conducta a partir de un gran número de categorías. Estos rasgos, ya identificados nos sirven para describir la composición factorial de un test.

Consistencia Interna.- Aquí se correlacionan los puntajes de cada subtest con el puntaje total de la prueba; si la correlación es muy baja, se elimina.

Efecto de las variables experimentales sobre las puntuaciones de los test.- En este caso se refiere a los experimentos que se hacen acerca de cómo varían las puntuaciones de un test bajo la acción de determinadas variables con objeto de discriminar su efecto.

1.5.- Tipos de Test.- Existen diversas clasificaciones de los test, de acuerdo a diversos aspectos:

De acuerdo a su estructura se divide en:

- proyectivos
- no proyectivos

De acuerdo a su administración:

- individuales
- colectivos

Por su contenido:

- test verbales
- no verbales

Por su objetivo (o sector que investiga):

- inteligencia
- aptitudes

-personalidad

En cuanto al material para su respuesta:

-de papel y lápiz

-de ejecución

La aplicación de determinados test dependerá de las características o rasgos que se deseen investigar, así como de la situación y posibilidades de aplicación de los mismos.

De acuerdo con Roger M. Bellows, una de las áreas de la Psicología en las que los programas de pruebas se encuentran en una curva ascendente, es la industrial (actualmente se le llama también del trabajo); donde se han utilizado para selección y evaluación de personal. 6/

En concordancia con L. Siegel 7/ consideramos que esto se debe a que para muchos jefes de personal, la personalidad es el factor decisivo del éxito o fracaso en el empleo, y parece ser que para determinadas cargas donde es necesario realizar actividades de supervisión, las características personales pueden tener mayor importancia que la habilidad o el conocimiento del empleo. En realidad existen pocas dudas acerca de que los -

6/ Véase Bellows R. M., Sicología del personal en la industria y los negocios, México, Edit. Diana, 1972, pp. 291-292.

7/ Véase Siegel L., Psicología Industrial, México, Edit. CECSA, 1971, p. 164.

rasgos de la personalidad sean significativos en lo que se refiere a la vocación, por tanto, ya que estas no se pueden medir directamente, las pruebas constituyen una medida indirecta.

Respecto a nuestro trabajo, dado que nos interesaba la personalidad en relación con las motivaciones de los sujetos, consideramos apropiada la utilización del Inventario de Preferencias Personales de Edwards. Como complemento de la investigación se aplicó el OTIS para conocer su C.I. Fue utilizada esta prueba debido a los límites de tiempo que existían, al bajo nivel académico de algunos sujetos y a que nos interesaba su velocidad para responder. Por otra parte se ideó un cuestionario para conocer sus datos generales (edad, nivel académico, antigüedad en la Institución). Debido a los límites de tiempo existentes, se aplicaron en grupo.

Al Edwards se le considera como test de personalidad, mientras que el Otis es de inteligencia.

Por la cantidad de sujetos a investigar, la falta de calificadores adecuados y las limitaciones de tiempo se aplicaron pruebas no proyectivas, verbales, en forma colectiva y de papel y lápiz.

## 2.- LA TEORIA PERSONOLOGICA DE H. A. MURRAY.

La teoría que sustenta la elaboración del EPPS es la teoría Personológica de Murray, ya que es la herramienta principal de nuestra investigación consideramos importante hacer una revisión de sus conceptos.

Murray le da gran importancia a los factores biológicos y se preocupa por la individualidad del hombre, de aquí el nombre de "Personológica" a su teoría, nombre que introdujo en 1938.

Postula que no se puede estudiar una parte de la conducta, si se aísla de la persona.

Trata de explicar la conducta individual a través del estudio y análisis del contexto ambiental de esa conducta (determinantes ambientales de la conducta).

Por otra parte, su teoría posee algunas semejanzas con el psicoanálisis; sostiene que las experiencias en la infancia y niñez poseen una gran influencia sobre el desarrollo de la personalidad e influirán sobre la conducta del sujeto en su madurez. Así mismo, le da gran importancia a la motivación inconsciente del individuo; aspecto al cual estudia en forma diferenciada como específica y a través del cual pretende explicar el por qué de la conducta del hombre, pero en una forma ordenada y sistemática.

Su teoría podemos dividirla en Estructura y Dinámica

de la Personalidad.

2.1.- ESTRUCTURA DE LA PERSONALIDAD.- Empezaremos estudiando -- qué es personalidad para H. A. Murray; el cual proporciona varias definiciones.

Para Murray la personalidad se encuentra en continuo movimiento, posee una naturaleza cambiante, por lo tanto no uti liza la palabra "definición" que implica para él inmovilidad si no que prefiere el término "formulación".

Otro aspecto importante de su teoría es que para cada proceso psicológico corresponde uno fisiológico.

Murray nos ha proporcionado varias definiciones o --- "formulaciones" (como él les llama) sobre la personalidad:

"El término "personalidad" ha sido reservado para la hipotética estructura de la mente, la estabilidad - de cuyos mecanismos y procesos se manifiesta una y otra vez (junto a ciertos elementos nuevos u originales) en los actos internos y externos que constituyen la vida de cada individuo.

Así la personalidad no es una serie de hechos bio-- gráficis sino algo más general y permanente, que se infiere de esos hechos". 8/

8/ Murray H.A. Citado por C.S. Hall y G. Lindzey, La Teoría -- personológica, Buenos Aires, Edit. Paidós, 1974, p. 21.

"La personalidad es el órgano rector del cuerpo, una institución que, desde el nacimiento hasta la muerte, se ocupa sin cesar de las operaciones funcionales transformadoras". 9/

A través de estas definiciones podemos observar varios aspectos:

- a.- Para Murray la personalidad posee una naturaleza abstracta.
- b.- Supone que al estudiar la personalidad obtendremos un resumen de la vida del sujeto, ya que ésta (su personalidad) se forma y está relacionada directamente con todos aquellos acontecimientos de su existencia.
- c.- Se implica que la personalidad debería reflejar - tanto los elementos permanentes y recurrentes de la conducta, como los nuevos y originales.
- d.- Nos habla de la personalidad como agente organizador e integrador de la conducta individual, la cual se produce por las pulsiones y necesidades a las que está expuesto todo sujeto.

De esta manera llegamos a pensar entonces ¿Cuáles son las funciones de la personalidad? Según nos dice Murray:

9/ Ibid. p. 22.



... "Las funciones generales de la personalidad son:

Ejercitar sus procesos, expresarse, aprender a generar y reducir las tensiones reiteradamente provocadas por las necesidades, elaborar programas de secuencias destinados al logro de sus fines distantes y finalmente, disminuir o resolver los conflictos mediante la estructuración de planes que en más alto grado permitan, sin fricciones, el alivio de sus necesidades fundamentales". 10/

Más tarde introduce las funciones de adaptación de los niveles de aspiración, con objeto de poder aumentar la posibilidad de lograr y controlar la conducta en forma tal que se conforme a la expectativa social.

#### ACTOS Y SECUENCIAS.-

Para Murray la unidad funcional de la conducta a la cual deben enfocar su atención los psicólogos son los "actos" - los cuales son interacciones sujeto-objeto o sujeto-sujeto y nos explica Murray:

..."Los actos son las cosas que observamos e intentamos explicar y representar con modelos, los que procuramos predecir; los hechos ante los cuales verificamos la convivencia de nuestras formulaciones". 11/

10/ Ibid, p. 23.

11/ Ibid, p. 26.

Idealmente la duración de un acto está determinada --  
por:

1.- Su iniciación.

2.- La consumación de una pauta de conducta dinámica-  
mente significativa... 12/

Los actos para Murray pueden ser internos (soñar des-  
pierto, planear, resolver problemas) y externos (interacción --  
con personas u objetos del ambiente).

Un individuo realiza varios actos y estos pueden es--  
tar superpuestos, lo cual se descubre al estudiar la conducta -  
individual respecto al término "duración"; lo usa como la uni--  
dad temporal de vida y nos dice que el acto aislado es una abs-  
tracción de la conducta tan compleja, y representa una de tan--  
tas tendencias.

Divide la vida de cualquier sujeto en períodos largos  
(niñez, adolescencia, vejez) y períodos cortos (la respuesta de  
un minuto a un estímulo, una experiencia traumática de diez mi-  
nutos).

Cuando una conducta tiene lugar durante un mayor lap-  
so de tiempo en una única formulación, la denomina "secuencia".

Por ejemplo. La amistad, el matrimonio, etc.

Es imposible estudiar separadamente los actos que se encuentran relacionados entre sí en una secuencia, porque pierden su significado.

Ahora, el aspecto de ordenación abarca los programas sucesivos y secuencias de actividades.

Por programas sucesivos se refiere a una serie de sub metas que va logrando un sujeto en un determinado orden, para poder alcanzar un objetivo final. Esto puede durar meses o inclusive años.

Por otra parte la secuencia de actividades nos explica aquellos mecanismos encargados de reducir conflictos entre las necesidades antagónicas y los objetivos. De acuerdo a cómo los maneje el sujeto, podrá reducir en gran cantidad, esos conflictos. Aquí implica la idea de planeación (en forma mental).

#### FORMACION DE LA PERSONALIDAD.-

Aunque nos habla de una personalidad cambiante, nos dice Murray que existen ciertas estructuras que aparecen estables en la conducta. Al igual que Freud, nos habla de ello, yo y superyo. Las cuales poseen similares características que en el psicoanálisis, pero introduciendo algunos aspectos:

El Ello.- Es el depositario de los impulsos primitivos incepta

bles, pero además incluye impulsos aceptables para el sí mismo y la sociedad. Además es el origen de la energía, la fuente de todos los motivos innatos, el no socializado sí mismo.

Las fuerzas de las tendencias buenas y malas, varían de acuerdo al individuo.

El Yo.- No sólo es inhibidor y represor de los impulsos, sino - que debe disponer, secuenciar y controlar el modo de aparición de otros. Por tanto es el principal organizador de la conducta; además tiende a facilitar o promover ciertos impulsos del ello.

El Superyo.- Para Murray constituye la internalización de la -- cultura en el individuo y que opera sobre él para controlar su conducta. Su naturaleza depende de los tipos de experiencias y de los padres que o autoridades que se hayan tenido. Incluye -- también el impacto causado por figuras mitológicas y literarias cuyas normas son, también, internalizadas y actúan de igual manera.

Pero Murray incluye el "ideal del yo" al que explica como la figura o retrato o imagen "ideal" a la que aspira un individuo. Esta está íntimamente relacionada con el conjunto de - sus aspiraciones y ambiciones personales, por las que se lucha.

## 2.2.- DINAMICA DE LA PERSONALIDAD.

Considero al igual que José Cueli y Lucy Reidl, 13/ - que éste es el punto más importante de su teoría, ya que muestra su gran interés en el desarrollo de la motivación.

Podemos considerarlo ante todo un psicólogo motivacional en el sentido de que su mayor interés se enfoca a explicar el por qué de la conducta humana, es decir el proceso motivacional. Además tiene la convicción de que las tendencias direccionales del hombre encierran la clave para la comprensión de su conducta.

Su paciente y profunda clasificación de los elementos de la conducta humana en función de sus determinantes o motivos subyacentes, revela su dedicación a la taxonomía.

Consideramos como el concepto más importante de su teoría el de Necesidad, el cual es el centro de su atención; posteriormente estudiaremos los conceptos de: presión, reducción de tensiones, tema, necesidad integrada y el de Vector-Valor, todos estos hondamente relacionados con el primero.

NECESIDAD.- Murray nos proporciona un detallado análisis en su definición de necesidad, la cual nos es proporcionada por José

13/ Cueli J. y Reidl Lucy, Teorías de la Personalidad, México, Editorial Trillas, 1972, Cap. IX, p. 232.

Cuely y Lucy Reidl.

"Una necesidad es una construcción (un concepto hipotético o ficticio conveniente) - que representa a una fuerza... en la región del cerebro; una fuerza que organiza la percepción, la apreciación, la interacción, conexión y acción en tal forma, como para transformar en cierta dirección una situación existente no satisfactoria. Una necesidad es a veces provocada directamente por procesos internos de cierto tipo... pero, con más frecuencia (cuando se está en un estado de hacer) por la ocurrencia de una o algunas presiones comúnmente efectivas (fuerzas ambientales)... se manifiesta así mismo por guiar al organismo para buscar o evitar encontrarse o cuando se encuentra, el atender y responder a ciertos tipos de presión... cada necesidad está característicamente acompañada por un sentimiento o emoción particular, y tiende a usar ciertas formas... para alargar su tendencia; puede ser débil o intensa, momentánea o duradera. Pero por lo general persiste y hace surgir un cierto curso de acción de conducta abierta, o cubierta --- (fantasía) que... cambia las circunstan---

cias iniciales en tal forma que produce una situación final que actúa, tranquiliza o satisface al organismo" (Murray, 1938, págs. 123-124). 14/

Por tanto para Murray una necesidad tiene una condición abstracta o hipotética (es decir creada por el hombre). -- Aquí nos habla de fuerza.

Por tanto un individuo tiene poder, energía y la localiza en el cerebro (Aquí se observa la importancia del cerebro como el centro de la personalidad según Murray) nos habla de organización, es decir no ocurre sólo porque sí y continúa "para transformar hacia una cierta dirección" es decir, esa necesidad va a actuar sobre la persona y la va a hacer distinta; también nos dice que esta necesidad se desarrolla de la insatisfacción y lleva a la satisfacción.

Las necesidades pueden aparecer como resultado de estimulaciones externas pero también son provocadas internamente y están relacionadas con procesos fisiológicos cerebrales. Una necesidad provoca en el organismo cierta actividad destinada a buscar en el medio ambiente su redución. Estas necesidades pueden estar acompañadas de sentimientos o emociones.

De acuerdo con Murray una necesidad existe cuando:

14/ Murray H.A. citado por Cueli J. y Reidl Lucy, Ob. cit., p. 234.

- 1) Hay una respuesta a un objeto o serie parecida de objetos particulares que parecen servir o funcionar como estímulos.
- 2) El tipo de conducta involucrada.
- 3) Las consecuencias o resultado final de esa conducta.
- 4) Cantidad de satisfacción o de desagrado una vez -- que se ha logrado la respuesta total.

Ha sido desarrollada por Murray una taxonomía de las necesidades la cual señalamos de acuerdo con C.S. Hall y G. --- Lindzey, en la forma siguiente:



## Necesidad

## Breve definición

"Abasement"  
(Abatimiento,  
degradación,  
humillación,  
inferioridad)

"Someterse pasivamente a las fuerzas externas. Aceptar el daño, la ofensa, la crítica, el castigo. - Darse por vencido. Resignarse con su suerte. Admitir inferioridad, error equivocaciones o derrota. - Confesarse y expiar. Culparse, de nigrarse o hacerse daño a sí mismo. Buscar y gozar con el dolor, el castigo la mala suerte".

"Achievement"  
(Ambición,  
logro,  
realización)

"Lograr algo difícil. Dirigir, manipular y organizar objetos físicos, seres humanos o ideas. Hacer esto tan rápidamente e independientemente como es posible. Vencer obstáculos y lograr un alto estándar. Elevarse a uno mismo. Competir con otros y ganarles. Aumentar la autoestima por el ejercicio exitoso del talento".

"Affiliation"  
(Afilación,  
Asociación)

"Acercarse a cooperar con gusto o ser recíproco con otra persona a quien se encuentra aliado o unido (a quien se parezca al sujeto o a quien le sea agradable el sujeto) Agradar y ganar efecto de un objeto catequizado. Aliarse o adherirse a un amigo y continuar siendo le fiel".

"Aggression"  
(Agresión)

"Vencer o salvar la oposición por la fuerza (violentamente, energicamente). Luchar o pelear. Vengar un daño (un mal). Atacar, hacer daño o matar a alguien. Oponerse violentamente o castigar a otro".

- "Autonomy"  
(Autonomfa)
- "Counteraction"  
(Oposición,  
impedimento)
- "Defendance"  
(Defensividad)
- "Deference"  
(Deferencia,  
acatamiento,  
condescendencia  
respeto)
- "Dominance"  
(Dominio,  
autoridad)
- "Exhibition"  
(Exhibición)
- "Liberarse, quitarse restricciones, salir del confinamiento. Resistir coersión y restricción. Evitar o zafarse de actividades prescritas por autoridades dominantes. Ser independiente y libre de actuar de acuerdo a los impulsos. No estar sujeto u obligado, irresponsable. Contravenir, desafiar los convenios, pactos y costumbres".
- "Dominar o contrarrestar un fracaso o pérdida oponiéndose o disputando. Borrar una humillación comen--zando de nuevo. Vencer las debilidades, reprimir el temor. Borrar un deshonor por medio de la acción. Buscar obstáculos o dificultades que vencer. Mantener un autorespeto y orgullo a un alto nivel".
- "Defenderse contra un ataque o agresión, crítica o culpa. Encubrir, disimular o justificar un delito, un fracaso o humillación. Vindicar o defender el ego".
- "Admirar y apoyar a un superior. -- Elogiar, honrar. Condescender ansiosamente a la influencia de un aliado. Emular un modelo o dechado. Conformarse, ajustarse, amoldarse a la costumbre, a lo convencional".
- "Controlar el ambiente humano que le es propio. Influir o dirigir la conducta de otros por sugestión, seducción, persuasión o mando. Disuadir, restringir o prohibir".
- "Causar impresión. Ser visto y of--do. Excitar, sorprender, fascinar, entretener, ofender, disgustar, -- conmover, seducir, divertir o ---- atraer a otros".

**"Harmavoidance"**

(Evitación del daño, la ofensa, el perjuicio)

"Evitar el dolor, el daño físico, la enfermedad y la muerte. Escapar de una situación peligrosa. - Tomar medidas de precaución".

**"Infavoidance"**

(Evitación a sentirse inferior)

"Evitar la humillación. Zafarse de situaciones desconcertantes, comprometedoras, embarazosas que pudieran conducir a rebajar, el escarnio, la burla, la mofa o indiferencia de otros. Inhibirse en actuar por temor al fracaso".

**"Nurturance"**

(Interés por ayudar a los demás)

"Tener compasión o lástima, satisfacer, complacer las necesidades de un sujeto desvalido un niño pequeño o cualquier sujeto débil, - incapaz, cansado, inexperto, no firme, derrotado, humillado, solitario, triste, abatido, acongojado, enfermo o mentalmente confuso. Ayudar, apoyar, consolar, proteger, dar comodidad, mantener, cuidar, curar, reconciliar, remediar".

**"Order"**

(Orden)

"Poner las cosas en orden. Lograr limpieza, arreglo, organización, balance, nitidez, pulcritud y precisión".

**"Play"**

(Juego, diversión, entretenimiento)

"Bromear sin ningún propósito adicional. Disfrutar, reirse y hacer bromas. Buscar el disfrutar, el relajamiento de la tensión. Participar en juegos, deporte, bailes, fiestas, las cartas".

**"Rejection"**

(Rechazo)

"Separarse de un sujeto catectizado negativamente. Excluir, abandonar, expulsar, despedir o permanecer indiferente a un sujeto inferior. Desairar, despreciar, despedir a un sujeto".

|  |  |
|--|--|
| "Sentience"<br>(Sensibilidad mental, percepción, ser consciente) | "Buscar y disfrutar impresiones -- sensibles, sensitivas".   |
| "Sex"  | "Arreglar, idear, concebir y promover, fomentar y apoyar una relación erótica. Tener relación sexual".   |
| "Succorance"<br>(Dependencia Afectiva)                           | "Tener satisfechas las necesidades propias por la ayuda benévola o - compasiva de un sujeto aliado. -- Ser acariciado, alimentado, apoyado, animado, confortado, defendido, rodeado, protegido, amado, -- aconsejado, guiado, perdonado, mimado, gratificado y consolado. -- Permanecer cerca de un protector entregado. Contar con alguien que lo apoye a uno". |
| "Understanding"<br>(Entendimiento, inteligencia, comprensión)    | "Hacer preguntas generales, o contestarlas. Estar interesado en -- teoría. Especular, formular, analizar y generalizar". <u>15/</u>  |

De estas necesidades, como indicaremos más adelante - cuando describamos el Manual del EPPS, Allen L. Edwards, tomó - las siguientes para la construcción de su inventario:

|              |               |
|--------------|---------------|
| Inferioridad | (Abasement)   |
| Ambición     | (Achievement) |
| Afiliación   | (Affiliation) |

|                                   |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Agresión                          | (Aggression)   |
| Autonomía                         | (Autonomy)     |
| Introspección                     | (Intraseption) |
| Deferencia o<br>Condescendencia   | (Deference)    |
| Dominio                           | (Dominance)    |
| Exhibicionismo                    | (Exhibition)   |
| Interés por ayudar<br>a los demás | (Nurturance)   |
| Orden                             | (Order)        |
| Dependencia afectiva              | (Succorance)   |
| Cambio                            | (Change)       |

Existen diversos tipos de necesidades:

- a.- Primarias y Secundarias.
- b.- Abiertas y Encubiertas.
- c.- Focales y Difusas.
- d.- Proactivas y Reactivas.
- e.- Modales, de afecto y actividad de proceso.

a.- Las Primarias o Viscerogénicas, son las necesidades orgánicas o fisiológicas por ejemplo: de aire, sed, hambre, sexo, micción, defecación.

Las Secundarias o Psicogénicas, se derivan indirectamente de las primarias. Son secundarias en relación a su aparición con respecto a las primarias.

Por ejemplo: logro, exhibición, autonomía, etc.

b.- Abiertas o manifiestas.- Aquellas que pueden ser expresadas en forma abierta ante la sociedad. Estas se expresan en la conducta motriz principalmente.

Encubiertas o Latentes.- Son aquéllas cuya satisfacción está en relación con fantasías y sueños ya que no pueden ser expresadas libremente pues no son permitidas por la sociedad; se violarían ciertas normas las cuales adquirimos a través de nuestros padres, por tanto su satisfacción se realiza en forma encubierta.

c.- Focales.- Se refiere a aquellas que se encuentran ligadas a algún determinado objeto ambiental. Una firme adhesión a un objeto inapropiado se le denomina fijación y es patológica, así mismo es considerado el caso contrario, es decir la insuficiencia de la necesidad para manifestar una preferencia objetal duradera.

Difusas.- Aquellas que están tan generalizadas que resultan aplicables a casi cualquier disposición ambiental.

d.- Proactivas.- Para explicar esto señalaremos que para Murray un individuo es identificado como "proactor" cuando inicia la interacción o sea provee del estímulo al cual, otra persona debe responder. Por consiguiente esta es la necesidad que surge de dentro del individuo.

Reactiva.- Es decir de reacción ante un estímulo proporcionado por el proactor. Por tanto, son aquellas que resultan de algún hecho o como respuesta a un hecho del exterior del individuo.

e.- De efecto.- Es decir aquellas que conducen a un estado final deseado.

Modales.- Tienen relación con realizar algo pero que se considere de calidad es decir que posea cierta perfección.

Por actividad en proceso Murray se refiere a todo lo azaroso, no coordinado y no funcional existente en la operación de diversos procesos (visión, audición, pensamiento, etc.) desde el nacimiento en adelante. Es el "puro placer de la función" realizada como un fin en sí misma.

#### INTERRELACION DE LAS NECESIDADES.-

Todas estas necesidades interactúan de diversas formas:

Existen necesidades cuya satisfacción es completamente "urgente" sobre otras necesidades; a esto le llama Prepotencia. Cuando dos necesidades aparecen simultáneamente y provocan respuestas incompatibles, la necesidad prepotente es la que producirá o motivará la acción destinada a satisfacerla, pues esto no se puede posponer.

Estas necesidades importantes al aparecer pueden constituir un conflicto. Murray estima la intensidad del conflicto en ciertas áreas claves para cada individuo, es decir el conflicto puede estar en el área de afiliación o de realización. - Pero en ocasiones una serie de necesidades que interactúan pue-

den ser satisfechas a través de una sola conducta, a esto le llama Fusión.

Existe también otro tipo de interrelación que es el subsidio, aquí una necesidad opera como instrumento destinado a la gratificación o satisfacción de otra.

Al descubrir cuales son las necesidades del individuo y en qué forma interactúan se puede llegar a conocer los motivos dominantes o profundos de éste.

De esta forma representa Murray las motivaciones personales y postula que estas están estrechamente vinculadas con acontecimientos que tienen lugar fuera del individuo o sea con los hechos ambientales.

#### PRESION.

Murray nos habla de presión por aquella propiedad que poseen los objetos o sujetos del mundo exterior y que facilitan o impiden el alcance de un objetivo (la satisfacción de una necesidad). De esta forma puede realizarse una clasificación de las presiones significativas de un individuo.

Pero cada individuo interpreta y percibe a los objetos de distinta manera a esto le llama Presión beta. Otra cosa es la propiedad real del objeto que constituye la Presión alfa.

Para poder conocer la probable conducta del individuo



es necesario determinar sus motivos o tendencias direccionales y además investigar de que manera siente o interpreta su ambiente o sea cuáles son las presiones existentes en él.

Murray en su obra "Explorations in personality" nos presenta una lista abreviada de presiones; misma que reproducen Hall y Lindzey:

## LISTA ABREVIADA DE PRESIONES\*

- 
- |  |  |
|--|--|
| <p>1. p. Falta de apoyo familiar</p> <p>a. Desacuerdo cultural</p> <p>b. Desacuerdo familiar</p> <p>c. Disciplina caprichosa</p> <p>d. Separación parental</p> <p>e. Ausencia parental: padre, madre</p> <p>f. Enfermedad parental: padre, madre</p> <p>g. Muerte parental: padre, madre</p> <p>h. Padre inferior: padre, madre</p> <p>i. Padre diferente: padre, madre</p> <p>j. Pobreza</p> <p>k. Hogar no constituido</p> | <p>4. p. Retención: conservar objetos</p> <p>5. p. Rechazo, desinterés y desprecio</p> <p>6. p. Rivalidad, competición con sus pares</p> <p>7. p. Nacimiento de hermanos</p> <p>8. p. Agresión</p> <p>a. Maltrato por hombre mayor, mujer mayor</p> <p>b. Maltrato por parte de sus pares</p> <p>c. Pares pendencieros</p> <p>9. p. Dominio, coerción y prohibición</p> <p>a. Disciplina</p> <p>b. Formación religiosa</p> <p>10. p. Protección, tolerancia</p> <p>11. p. Consolación, exigencias de ternura</p> <p>12. p. Deferencia, elogio,</p> <p>13. p. Afiliación, amistades reconocimiento</p> <p>14. p. Sexo</p> <p>a. Exhibición</p> <p>b. Seducción, homosexual, heterosexual</p> <p>c. Coito parental</p> <p>15. p. Decepción o traición</p> <p>16. p. Inferioridad</p> <p>a. Física</p> <p>b. Social</p> <p>c. Intelectual</p> |
| <p>2. p. Peligro o desgracia</p> <p>a. Insuficiencia física, talla</p> <p>b. Agua</p> <p>c. Soledad, oscuridad</p> <p>d. Tiempo inclemente, relámpagos</p> <p>e. Fuego</p> <p>f. Accidente</p> <p>g. Animal</p> <p>3. p. Carencia o pérdida</p> <p>a. de nutrición</p> <p>b. de posesiones</p> <p>c. de compañía</p> <p>d. de variedad</p>   |  |
- 

\* Adaptado de Murray, 1938, págs. 291-292. 16/

Ahora, estos objetos externos poseen la capacidad de atraer o rechazar al individuo y a esta propiedad (carga emocional), la denomina Murray como catexia. Pero el individuo puede tener el sentimiento de sentir atracción o rechazo, hacia un objeto. Es decir puede existir una disposición más o menos duradera para responder con afecto positivo o negativo ante un objeto. Si el interés del investigador se centra en el individuo, - será utilizado el concepto "sentimiento".

#### REDUCCION DE TENSIONES.

Murray es un tanto hedonista en el sentido de que para él el hombre busca el placer, a través de la satisfacción de sus necesidades y evita el dolor al actuar para evitar la tensión que se vive al aparecer una determinada necesidad, por lo tanto el individuo está continuamente tratando de reducir tensiones al satisfacer sus necesidades.

Ahora, a mayor reducción de tensión, obtendrá mayor placer, pues se acrecenta la satisfacción. Por tanto, la principal variable en este caso es la necesidad.

#### TEMA.

Con esto Murray se refiere a la totalidad de la secuencia, que existe entre la presión hasta la necesidad; esta relación puede ser de uno a uno, aunque ha observado que es primordialmente plural. Un tema lleva a otro y así sucesivamente. Por tanto es una unidad conductual molar en actuación.

## NECESIDAD INTEGRADA.-

Por otra parte, en ocasiones, debido a la experien---  
cia, el individuo aprende a asociar un objeto determinado del -  
ambiente con una necesidad dada, aunque no existe realmente una  
unión entre ambos. Esta asociación puede producir una determinaa  
da respuesta de aproximación o evitación a estos objetos, ante  
la necesidad la cual adquiere el nombre de integrada.

## VECTOR-VALOR.

Al actuar se pretende satisfacer una necesidad a tra-  
vés del alcance de un determinado objetivo o al servicio de al-  
gún valor por tanto, este valor debe considerarse dentro del --  
análisis de los motivos. El concepto de valor lo entiende Mu---  
rray como "precio o poder inherente a un artículo".

Ahora, la conducta de un individuo posee ciertas ten-  
dencias, las cuales de acuerdo con Murray pueden ser representaa  
das por vectores que indiquen la dirección de tales actividades  
ya sean físicas o psicológicas. Lo explica como "una fuerza que  
va en cierta dirección".

Murray ofrece varias listas tentativas de valores y -  
vectores; producimos la proporcionada por José Cueli y Lucy ---  
Reidl. 17/

## Vectores

## Valores

(Cómo lo hace, actividad, -  
etcétera)

(Por qué lo hace, el que --  
valga la pena, etcétera)

adquisición

valor estético

evitación

afiliación

conservación

autoridad

construcción

cuerpo

defensa

ideología

destrucción

conocimiento

expresión

propiedad

recepción

rechazo

transmisión

Este esquema es incompleto ya que Murray no toma en cuenta la complejidad de la conducta y no se encuentra totalmente desarrollado.

Por último, Murray postula que el patrón de necesidades y presiones que se han vivenciado durante la infancia, tendrán gran significado y le proporcionarán coherencia a la conducta posterior del individuo, (en su madurez) de una manera inconsciente. Su esclarecimiento puede ayudarnos a entender la mayor parte de su conducta individual.

Todas sus concepciones teóricas han sido revisadas --

continuamente por él mismo, pero sus postulados básicos siguen constantes como su profundo interés por los procesos motivacionales.

Sus formulaciones han sido sumamente útiles a investigadores y clínicos de la personalidad, pues ha influido notablemente al desarrollo de herramientas para la evaluación de ésta como son: El test de apercepción temática (TAT) y el Inventario de Preferencias Personales de Edwards (EPPS) del que hablaremos a continuación.

### 3.- EL INVENTARIO DE PREFERENCIAS PERSONALES DE EDWARDS. (EPPS)

#### 3.1.- INTRODUCCION.

Algunas hipótesis formuladas clínicamente han tenido gran influencia en el desarrollo de técnicas proyectivas y test más o menos estandarizados que pretenden realizar una evaluación de la personalidad.

De esta forma ha sido desarrollado, a partir de los postulados de H.A. Murray sobre necesidades manifiestas, el Inventario de Preferencias Personales de Edwards, cuyo objetivo es medir la fuerza de 15 necesidades extraídas de una lista de 20 iniciales dadas por Murray.

Dicho test fué publicado por primera vez en el año de 1954 y revisado en 1959.

#### 3.2.- EN QUE CONSISTE.

El test está formado por 225 pares de enunciados de elección forzada, 15 de los cuales se encuentran repetidos con objeto de medir la consistencia de reacción. También se puede hallar una puntuación de estabilidad del perfil correlacionando las puntuaciones pares e impares del individuo en las 15 variables. Las normas que se utilizan son dadas en percentiles y puntajes T en un grupo de estudiantes universitarios de Estados Unidos, de los cuales 749 son hombres y 760 mujeres. Para muestra general de adultos se dan normas percentiles adicionales, donde 4031 son hombres y 4932 mujeres de áreas urbanas y rura--

les de diversos Estados de la Unión Americana (E.U.). Estos sujetos constituyen compradores y consumidores que forman parte - de una investigación de mercado. 18/

A continuación se señalan cada una de las necesidades a medir, con sus respectivas descripciones.

18/ Anastasi A., Ob. cit., pág. 503.



Orden

"Tener el trabajo escrito en forma limpia y organizada, hacer planes antes de iniciarse en una tarea - difícil, tener las cosas organizadas, conservar las cosas aseadas y en orden, hacer planes por adelantado cuando se va a hacer un - viaje, organizar detalles de trabajo, guardar cartas y expedientes de acuerdo a un sistema, tener las cosas arregladas para que se desarrollen suavemente y sin - cambios".

Ambición

"Esforzarse en la mejor forma posible, tener éxito, realizar tareas que requieren habilidad y esfuerzo, ser una autoridad reconocida, realizar algo de gran significado, hacer bien un trabajo difícil resolver problemas difíciles y -- acertijos, poder hacer las cosas mejor que otros, escribir una --- gran novela u obra".

Deferencia

"Tomar sugerencias de otros, averiguar lo que otros piensan, seguir instrucciones y hacer lo que se - espera, alabar a otros, decir a - otros que han hecho un buen trabajo, aceptar el liderazo de otros, leer acerca de grandes hombres, - adecuarse a las costumbres de --- otros y evitar lo no convencional permitir a otros que hagan decisiones".

Exhibicionismo

"Decir cosas con ingenio y habilidad, contar chistes e historias - divertidas, hablar acerca de aventuras y experiencias personales, hacer que otros noten y comenten sobre la apariencia de uno, decir cosas sólo para ver que efectos - tendrían en otros, hablar sobre -

logros personales, ser el centro de atención, utilizar palabras - cuyo significado desconocen los demás, hacer preguntas que otros no pueden contestar.

#### Autonomía

"Poder ir y venir como se desea, decir lo que se piensa acerca de las cosas, ser independiente de los demás para tomar decisiones, sentirse libre para hacer lo que uno desea, hacer cosas que no -- son convencionales, evitar situaciones en las que se espera que uno se conforme, hacer cosas sin importar lo que otros puedan pensar, criticar a los demás cuando están en posición de autoridad, evitar responsabilidades y obligaciones.

#### Afiliación

"Ser leal a los amigos, partici--par en grupos de amistad hacer - cosas por los amigos, hacer nuevas amistades, hacer tantos amigos como sea posible, compartir las cosas con los amigos, hacer cosas con los amigos más que so--los, formar fuertes vínculos, escribir cartas a los amigos.

#### Introspección

"Analizar los propios motivos y - sentimientos, observar a otros, entender cómo sienten los demás respecto a los problemas, ponerse uno mismo en el lugar de otro juzgar a las personas por el por qué hacen las cosas, más que, -- qué hacen, analizar la conducta de otros, analizar los motivos - de otros, predecir cómo actuarán los demás".

#### Dependencia afectiva

"Hacer que otros le den ayuda --- cuando está en problemas, buscar

estímulo de parte de otros, --- hacer que otros sean afables, -- hacer que otros tengan compasión y comprendan problemas personales, aceptar mucho afecto de los demás, hacer que otros hagan favores gustosamente, ser ayudado por otros cuando se está deprimido, hacer que otros se preocupen cuando uno está enfermo, hacer gran escándalo cuando uno está herido".

#### Dominio

"Discutir por el propio punto de vista, ser un líder en los grupos a los cuales uno pertenece, ser considerado por otros como líder, ser elegido o nombrado director de comités, hacer las decisiones del grupo, calmar discusiones y disputas entre los demás, persuadir e influenciar a los demás para que hagan lo que uno quiere, supervisar y dirigir las acciones de otros, decir a otros cómo hacer su trabajo".

#### Inferioridad

"Sentirse culpable cuando se hace algo mal, aceptar la culpa cuando las cosas no marchan bien, -- sentir que el dolor personal y la miseria que se padecen hacen más bien que daño, sentir la necesidad de castigo por lo que se hace mal, sentirse mejor cuando se cede y se evita una pelea que cuando uno se sale con la suya, sentir la necesidad de confesar los errores, sentirse disminuido por la inhabilidad de manejar situaciones, sentirse tímido en la presencia de superiores, sentirse inferior a otros en la mayor parte de los casos".

Interés por  
ayudar a  
otros

"Ayudar a los amigos cuando están en problemas, ayudar a otros menos afortunados, tratar a los demás con amabilidad y simpatía, - perdonar a otros, hacer pequeños favores a los demás, ser generoso con otros, compadecerse de -- otros que están lesionados o enfermos, mostrar mucho afecto --- hacia otros, hacer que otros con fién a uno sus problemas personales".

Cambio

"Hacer cosas nuevas y diferentes, viajar, conocer nuevas personas, experimentar la novedad y el cambio en la rutina diaria, experimentar y probar nuevas cosas, comer en lugares nuevos y diferentes, intentar trabajos nuevos y diferentes, viajar por el país y vivir en diferentes lugares, participar en nuevas novedades y modas".

Perseverancia

"Continuar en un trabajo hasta -- que se termine, completar cualquier tarea iniciada, trabajar - duro en una tarea, continuar en un acertijo o problema hasta que se resuelva, trabajar en una sola tarea, antes de tomar otra, - quedarse tarde trabajando a fin de dejar hecho un trabajo, dedicarse durante largas horas a trabajar sin distracción, apegarse a un problema aún cuando parezca que no se está haciendo ningún - progreso en el mismo, evitar ser interrumpido cuando se trabaja".

Agresividad

"Atacar puntos de vista contrarios, decir a los otros lo que - se piensa de ellos, criticarlos públicamente, hacer burla de los

demás, decir a otros cuando no - se está de acuerdo con ellos, -- vengarse de los insultos, enojar se, culpar a otros cuando las cosas marchan mal, leer en el periódico hechos de violencia".

## Heterosexualidad

"Salir con miembros del sexo opuesto, encargarse de actividades sociales con el sexo opuesto, besar a aquellos del sexo opuesto, ser considerado como físicamente atractivo por el sexo opuesto, participar en discusiones acerca del sexo, leer libros y obras relativas al sexo, escuchar y narrar chistes que se relacionen con el sexo, excitarse sexualmente". 19/

Podemos señalar que este test pretende medir la intensidad relativa de estas necesidades. (en el momento de su aplicación).

19/ Edwards A.L., Manual del test EPPS, New York, Psychological Corporation, 1959, p. 11.

### 3.3.- SU DESARROLLO.

Edwards fué seleccionando elementos que contenían o -- que podían caer dentro de las características de cada una de -- esas necesidades. En su inicio fué aplicado a un grupo de estu-- diantes y fué utilizado como un instrumento de investigación y -- consejo, el cual proveía en forma sencilla y rápida una medida -- de un número de variables sobre la personalidad normal indepen-- dientes entre sí. En esta ocasión adoptó las formas de respues-- ta de "sí" o "no". Pero preocupado por los resultados obtenidos -- en relación con la deseabilidad social, trató de reducir esta -- influencia, colocando los enunciados por pares y que poseyeran -- un valor igual respecto a la deseabilidad social, de acuerdo -- con normas culturales generales; de esta manera adopta la forma -- de respuesta de enunciados (diferentes) por pares de elección -- forzada donde el aspecto mencionado, de acuerdo con Allen L. -- Edwards, pierde importancia; pues nos indica que la probabili-- dad de aceptar algo no apetecible por nosotros en un reactivo -- aumenta con el juicio de deseabilidad del reactivo.

..."Esto no significa necesariamente, que los sujetos -- estén transquiversando o falseando sus respuestas en el inventa -- rio. Puede ser que los rasgos, que son juzgados como deseables -- son aquellos que son claramente comprendidos entre los miembros -- de un grupo o cultura"... "No tengo información para refutar la -- interpretación de que los sujetos falseen sus respuestas en el

inventario". 20/

La clave del sistema de la selección obligada es el procedimiento que utiliza para aparear las alternativas; las cuales han sido cuidadosamente seleccionadas para poseer un valor similar respecto a la conveniencia o inconveniencia social. De esta forma se induce que el sujeto no puede producir con sus respuestas una imagen favorable, ya que estará siempre sujeto a escoger una respuesta que parece igualmente buena o mala. 21/ - (Siegel L, 1971, pág. 165-166).

Por otra parte en diversos estudios se ha reportado que el EPPS, no es grandemente susceptible a la influencia del engaño deliberado, en terminos de elección de reactivos "aceptables" o deceables socialmente en sí. Un ejemplo lo constituye la investigación realizada por B. Borislow, la cual fué diseñada y realizada para determinar si el EPPS podría ser falseado sin detectarse, en una situación de laboratorio utilizando estudiantes de College como muestra, y bajo condiciones anónimas. Diez y nueve sujetos (19 hombres y 9 mujeres) respondieron al EPPS bajo situaciones similares (auto-apreciación). Dos semanas más tarde, tres grupos de aproximadamente, un igual número de hombres y mujeres fueron constituidos; uno fué el grupo control

20/ Edwards A.L., "The Relationship Between the judged Desirability of a trait and the Probability that the Trait Will Be Endorsed", The journal of Applied Psychology, 1953, Vol 37, No. 2, the University of Washington, pp. 92-93.

21/ Siegel L., Ob. cit., México, Editorial CECSA, 1971, pp. -- 165-166.

(retest de auto-apreciación) y dos fueron grupos experimentales (grupo de retest de deseabilidad social y el grupo retest sobre deseabilidad personal).

Puntajes de consistencia, coeficientes del perfil de estabilidad, correlaciones del perfil individual fueron computados y pruebas estadísticas fueron empleadas para probar varias hipótesis entre las que se encuentra la anteriormente nombrada. 22/

Christopher Orpen de la Universidad de Cape Town, Sud Africa, realizó una investigación denominada, "The Fakability - of the Edwards Personal Preference Schedule in personnel selection" (1972). Sus muestras fueron 2 grupos, con 30 sujetos cada uno. El 1er. grupo contestó 30 reactivos del EPPS con ánimos, y 2 semanas más tarde contestó 30 reactivos más, pero --- adoptando la posición de candidatos a un empleo. El grupo 2 estuvo compuesto por 30 sujetos seleccionados para ocupar una posición clerical, estos contestaron 30 reactivos y 30 más 2 semanas después de ser contratados. Se reporta que el coeficiente de confiabilidad fué significativo (0.74) pero no lo fué en el grupo de candidatos a empleo (.17). Concluyéndose que el EPPS, estuvo relativamente libre de la influencia de la deseabilidad social en esta población o muestra de trabajadores y por tanto

22/ Borislow B., "The Edwards Personal Preference Schedule ---- (EPPS) and Fakability", Journal of Applied Psychology, 1958 Vol. 42, No. 1, University of Pennsylvania, pp. 26-27.



es difícil generalizar la cantidad de engaño que es obtenido en una situación simulada para un proceso actual de selección. 23/

Daniel Keller de la Universidad de Washington realiza en 1958 una investigación destinada a estudiar qué tanto --- existe "El factor de deseabilidad social en el EPPS". Utiliza - una muestra de 101 hombres y 101 mujeres que inician un curso - de Psicología. Se les aplicó el EPPS y una escala sobre Deseabi- lidad Social. Las correlaciones fueron computadas separadamente para cada sexo entre los puntajes de la escala de SD. y la se-- lección entre A o B para cada par de reactivos del EPPS. Los - resultados son que existen 48 reactivos - pares, en los cuales la diferencia entre el puntaje de deseabilidad social juzgado - de los reactivos en el par es relativamente grande.

Las correlaciones fueron computadas de tal manera que si la deseabilidad social estuviera influyendo en la selección del enunciado, este grupo de 48 pares mostraría en forma prepon- derante una mayor correlación. Esta situación no se produjo.

Al final, se concluyó que la deseabilidad social, ju- gó un papel insignificante sobre las respuestas a los reactivos en el EPPS. 24/

23/ Orpen Christopher, "The fakability of the Edwards Personal Preference Schedule in personnel selection", Psychological abstract, 1972, Vol. 47, No. 05876, University Cape Town, -- South Africa.

24/ Keller D., "The Social Desirability Factor in Edwards PPS", Journal of Applied Psychology, 1958, Vol. 22, No. 2, 1958, p. 100.

Otros estudios sobre el EPPS indican que las puntuaciones pueden ser alteradas deliberadamente para crear una impresión favorable, como en la investigación realizada por Norman L. Corah y colaboradores en la Universidad de Buffalo; la cual tenía por objeto investigar el grado en el cual la deseabilidad social influye sobre las respuestas a una forma corta del EPPS. En este trabajo, todos los reactivos pares usados por Edwards para comparar las variables de logro, orden, interés por los demás, inferioridad, heterosexualidad y agresión, fueron seleccionados. Ya que cada variable es apareada dos veces con cada una de las variables, se obtuvo una escala con 30 reactivos. Los reactivos por pares fueron acomodados al azar. Los sujetos utilizados fueron alumnos de 1er. ingreso de Psicología en dicha Universidad. La prueba fué aplicada a tres grupos con diferentes instrucciones: el 1er. grupo, formado con 50 hombres y 30 mujeres, contestaron cuál era, en cada par, el reactivo que pensaron era aceptable socialmente, o sea, aquel que pudiera -- hacer aparecer a otra persona como mejor ante los demás, si esto fuera hecho o dicho por ella. Se partió de la hipótesis de -- que si la deseabilidad social no influye sobre la selección de un reactivo por par, y los sujetos son forzados a escoger aquel que consideren más aceptable o deseable socialmente, seleccionarían cada reactivo con igual frecuencia ( $p. = .50$ ). La hipóte-- sis fué rechazada en 20 de los reactivos por pares (al nivel de .05) no se encontró una tendencia significativa en la selección de el reactivo A o B de los pares.

El 3er. grupo estuvo formado por 207 hombres y 54 mujeres los cuales respondieron la prueba, como normalmente se --

aplica (a si mismos), para observar si existen diferentes juicios al responder entre los hombres y las mujeres. La correlación entre las 2 variables fue .88. El coeficiente de determinación indica que .77 de la varianza total puede ser explicada por la variación del índice de deseabilidad social.

Otro grupo formado por 38 hombres y 6 mujeres juzgó y seleccionó cada reactivo par como el 1er. grupo, pero con instrucciones adicionales que consistían en contestar "igual" si ellos consideraban como igual la cantidad de aceptación social en cada una de las alternativas para cada reactivo par. Solo 11 de los reactivos pares recibieron más de un 25 por ciento de juicios "igual". Este método de juzgar reactivos pares parece proporcionar, esencialmente, los mismos resultados que sin incluir este juicio.

Los resultados indican que el factor de aceptación o deseabilidad social es aún una importante influencia ya que en un número estadísticamente significativo de reactivos pares, -- los juicios tuvieron una preferencia definitiva a una de las alternativas en cada par, considerada como más aceptable o deseable. 25/

Respecto a la confiabilidad del test, Edwards nos in-

25/ Corah N.L., Feldman M.J. et. al., "Social Desirability as a variable in the Edwards Personal Preference Schedule", Journal of Consulting Psychology, 1958, Vol. 22, University of Buffalo, pp. 70-72.

dica en la revisión del test hecha en 1959, (en el Manual), 26/ que partiendo la prueba en dos calculó el coeficiente de consistencia interna para cada una de las 15 variables de personalidad. Estos coeficientes los obtuvo correlacionando los puntajes del renglón y la columna para cada variable sobre 1509 estudiantes del grupo normativo. Los coeficientes reportados para las variables van de .60 para la escala de deferencia hasta .87 para heterosexualidad.

Así mismo John H. Mann con su estudio realizado en la Universidad de New York, tenía por objetivo obtener la relación entre las 15 variables que el EPPS se propone medir y una serie de autoevaluaciones sobre estas mismas variables. Utilizó una muestra de 96 estudiantes graduados seleccionados al azar de un grupo de 160 estudiantes asistentes a un curso sobre educación, a los cuales les aplicó al principio y al final del curso: el EPPS, una escala de autoevaluación de 15 reactivos basados en las variables que el EPPS se propone medir y una escala sobre el "ideal" de una autoevaluación acerca de las mismas 15 variables. Las categorías (de evaluación) usadas para estas escalas de evaluación, se derivaron de las descripciones de cada variable de la prueba de EPPS como se proporcionan en el manual del test, 28/

26/ Edwards A.L., Ob. cit., p. 19.

27/ Mann J.H., "Self-Ratings and the EPPS", Journal of Applied Psychology, 1958, Vol. 42, No. 4, pp. 267-268.

28/ Edwards, A.L., Ob. cit., p. 11.

La mecánica que utilizó fué la siguiente, al principio se les solicitó a los sujetos contestaran la escala de autoevaluación clasificándose como ellos son y después que contestarán cómo les gustaría ser.

Los resultados indican que los coeficientes de confiabilidad test-retest de las autoevaluaciones reales son: el mayor .79 y el menor .33; en los ideales son .69 y .26. 29/

Existen discrepancias entre los coeficientes obtenidos y las reportadas por Edwards en su manual, ya que éstos últimos son mayores. Esto puede deberse a que éste utilizó un intervalo de una semana, mientras que Mann dió un intervalo de 3 semanas entre aplicación y aplicación. Sin embargo estos bajos coeficientes, son razonablemente altos respecto a confiabilidad en tests de personalidad. Las conclusiones a las que se llegan son que el EPPS tiene una confiabilidad test-retest satisfactoria; que los resultados del EPPS correlacionan con las autoevaluaciones sobre las variables las cuales se proponen medir (o mide el EPPS) y que el EPPS no correlaciona con la autoevaluación del ideal sobre las variables que éste se propone medir.

Por otra parte, Edwards en su manual sobre la prueba 30/ nos habla de las intercorrelaciones de las variables medidas. Obtuvo 2 matrices de intercorrelación, las cuales fueron -

29/ Para mayor información véase Mann J.H., Ob. cit. p. 267.

30/ Edwards A.L., Ob. cit., p. 20.

similares; de aquí se sacó una sola matriz basada ya sobre la muestra completa de 1509 estudiantes. Concluye que las intercorrelaciones son completamente bajas, siendo el coeficiente más alto de .46 entre afiliación e interés personal. Esto nos indica que las variables medidas son relativamente independientes.

Para revisar aspectos sobre la validez del EPPS, se encontraron varios estudios en las cuales se correlaciona el test con otras pruebas.

Uno de ellos consiste el estudio realizado por Marvin D. Dunnette y colaboradores. 31/, el cual pretende comparar el EPPS con el California Psychological Inventory y estas con el Strong Vocational Interest Blank. Esperando que los resultados de esto le diera mayor significado a las diversas dimensiones incluidas en estos dos inventarios de la personalidad y que esto pueda ofrecer indicadores sobre la utilidad relativa de estos instrumentos en el campo industrial. La muestra estuvo constituida por 102 empleados de Minnesota Mining and Manufacturing Company, incluyendo 15 ingenieros de proyecto, 19 supervisores de proyecto, 38 vendedores, y 30 gerentes de ventas. La correlación entre las escalas del CPI y del EPPS se obtuvo en la dirección esperada. Así, existen asociaciones positivas entre las es

31/ Dunnette M. D. Et. al., "Relations Among Scores on Edwards Personal Preference Schedule, California Psychological Inventory, and Strong Vocational Interest Blank for an Industrial sample", Journal of Applied Psychology, 1958, Vol. 42 No. 3, p. 178-181.

calas (del CPJ) de dominio, capacidad de status, sociabilidad, presencia social, aceptación del yo, responsabilidad, autocontrol, tolerancia, buena impresión y logro a través de conformación y las escalas (del EPPS) sobre, logro, deferencia, exhibición, afiliación, introspección, dominio y resistencia, siendo el puntaje más alto al 5% de .25 entre logro/socialización y buena impresión. Asociaciones negativas con casi todas las escalas del CPI son mostradas por el EPPS en sus escalas de orden, dependencia afectiva, inferioridad, heterosexualidad y agresión.

Las correlaciones entre las escalas ya citadas en este estudio son reflejo de las tendencias a ser dominante, confiado y sociable por una parte como opuesto a tendencias hacia la permisibilidad, dependencia, y realización de actividades individuales por el otro lado.

Respecto a la intercorrelación entre el EPPS y el SVIB encontramos puntajes significativos positivos a un nivel del 5% entre las escalas de deferencia / contacto personal administrativo y contacto personal de servicio; entre autonomía/ciencia técnica aplicada y ciencia tecnológica teórica; entre afiliación y negocios (detalles de oficina); entre introyección y contacto personal (de servicio); entre dominio y lenguaje verbal; entre inferioridad y habilidad para hacer negocios externos (en el campo); entre interés por ayudar a los demás y gerente de producción; entre resistencia / ciencia tecnológica aplicada, y habilidad para negociar externamente. Siendo el --

puntaje más alto de .25 y el más bajo de .20. Y negativos significativos al 5% entre las escalas de Logro con habilidad para hacer negocios en el campo y negocios (detalles de oficina); orden con contacto personal (servicio) y lenguaje verbal; exhibición con ciencia técnica aplicada y negocios (detalles de oficina); autonomía con contacto personal (administrativo), contacto personal (servicio) y negocios (detalles de oficina); afiliación con ciencia humana y ciencia técnica teórica; dominio con ciencia técnica aplicada; inferioridad y lenguaje verbal; interés por ayudar a los demás con lenguaje verbal; cambio con habilidad para negociar externamente, siendo los puntajes más alto y bajo -.20 y -.25. De esto concluye Dunnette M. D. et. al., que el uso en la industria de estos test, probablemente deba ser restringido a situaciones en las que el propósito principal sea el consejo sobre todo en aspectos vocacionales. Su uso como instrumentos para ayudar en la selección y colocación de aspirantes a un trabajo será muy acrecentado con la acumulación de información en los resultados de actitudes tomadas en el test y las posibles tendencias a engañar en los puntajes derivados de ellos. Mientras tanto, estos test, juntos, y en combinación con medidas de intereses vocacionales y habilidades pueden ser útiles ayudas en la guía individual de la carrera y consejo de los empleados en la industria.

Así mismo Bernardin y Jessor de la Universidad de Colorado presentaron un estudio 32/en 1957 denominado "A cons----

32 Bernardin A.C. y Jessor R., "A Construct Validation of the - Edwards Personal Preference Schedule With Respec to Dependenc y", Journal of Consulting Psychology, 1957, Vol. 21, No. 1, University of Colorado, pp. 63-67.



truct Validation of the Edwards Personal Preference Schedule -- with respect to Dependency".

Esta investigación se generó por un interés en definir el concepto dependencia de tal manera que sea útil en relación con la conducta en test psicométricas de personalidad y -- con conducta en algunas situaciones experimentales desarrolladas en la luz de propiedades de lo que es la dependencia (su -- concepto). Esta relación, si existe, constituiría una fuente de evidencia para la validez del test o de algún aspecto de éste.

El EPPS no incluye la Dependencia como una de las variables a medir, pero dos de sus variables incluidas guardan relación con la dependencia; estas son deferencia y autonomía. -- Así mismo es posible utilizar otras variables del EPPS, sin embargo se usaron solamente las dos anteriormente citadas.

Los sujetos se clasificaron como independientes si obtuvieron una puntuación de 70 o más percentiles en autonomía y 50 o menos percentiles en deferencia con un mínimo de 30 percentiles de separación entre las escalas de deferencia y auto~~no~~mía.

Así fueron realizados tres experimentos:

La hipótesis para el primero de ellos fué que las personas dependientes bajo condiciones de reforzamiento verbal negativo, (es decir criticas), ejecutarán menos eficientemente el aprendizaje de una tarea, que las personas independientes bajo

las mismas condiciones o que los sujetos de los grupos control dependientes e independientes los cuales no recibieron críticas.

Los sujetos utilizados fueron 40, 20 dependientes y 20 independientes, A 10 dependientes y 10 independientes fueron seleccionados para introducir la variable de crítica y las restantes formaron el grupo control.

Los resultados indicaron que las personas dependientes a las que se les criticó cometieron más errores y utilizaron mayor tiempo, además la calidad de su ejecución fué significativamente más baja comparada con los dependientes del grupo control. Así mismo entre los dos grupos de sujetos independientes no hubo diferencias en cuanto a la calidad de la ejecución.

La hipótesis para el segundo experimento es que las personas dependientes, frente a una tarea en la que deben resolver un problema, buscan más veces ayuda de los demás que los independientes. Esto también fué corroborado. El número de sujetos fué el mismo que en el primer experimento.

La tercera hipótesis dice que en una situación en la que se requiere hacer juicios de percepción primero un grupo de sujetos dependientes se conformarán más a los juicios del grupo que los sujetos independientes.

La muestra en este caso estuvo constituida por quince sujetos dependientes y 15 independientes, a los cuales se les -

preguntó si de dos líneas dibujadas en una tarjeta, la de la izquierda es larga, corta o igual a la línea de la derecha. Diez y seis juicios fueron obtenidos de cada sujeto en una situación en la que se encontraban presentes de 7 a 9 personas, las cuales habían anunciado sus juicios antes que el sujeto, en cada una de las tentativas. Después de que el resto del grupo había sido instruido por el experimentador para dar juicios incorrectos en 13 de las 16 tarjetas, fué posible evaluar el grado en el cual un sujeto experimental se conforma con los juicios del grupo. Dado que la línea variable difiere en largo del standard de 2 pulgadas, por  $\frac{1}{8}$  a  $\frac{1}{2}$  pulgada más o menos, fué posible también de terminar si los dependientes difieren de los independientes en la diferencia del largo de la línea en la cual la conformidad deja de ocurrir. Los resultados indican que no existen diferencias en ambas medidas de la conformidad aparecidas entre los sujetos dependientes y los independientes, por tanto no se puede refutar la hipótesis nula.

En general los resultados soportan la hipótesis que se refiere a la mayor relación entre los dependientes y la búsqueda de aprobación y ayuda. En el grupo de control no se encontraron diferencias. Ya que los resultados del test corresponden con la conducta de los sujetos dependientes e independientes, se considera que el EPPS posee validez, al menos en lo que respecta a las escalas de Autonomía y Deferencia y se señala la posible utilidad de la prueba para posibles investigaciones sobre personalidad.

Así mismo Dannell Gisvold <sup>33/</sup> de Montana State University publicó un estudio similar al anterior. Su propósito fué - determinar la validez de las subescalas de Autonomía y Deferencia correlacionando sus resultados con una medida criterio de - conducta conformista. Las conclusiones fueron que la correla--- ción entre los puntajes de conformidad y los puntajes en la es- cala de Autonomía fué-.54 significativa a un nivel de confiden-- cia de .02. Por consiguiente, la escala de Autonomía en el EPPS como la describe Edwards es empíricamente válida respecto al -- criterio de conducta conformista como se desarrolló para este - estudio. Ahora, la correlación entre los puntajes de conformi-- dad y las de Deferencia no fué significativa.

Analizando las investigaciones anteriores, considera- mos que la prueba es de utilidad para estudios de personalidad como el presente, aunque parece ser que se restringe su uso pa- ra determinadas situaciones como la selección de personal; es- to, probablemente es debido al aspecto de deseabilidad social.

<sup>33/</sup> Gisvold D., "A Validity Study of the Autonomy and Deference Subscales of the EPPS". Journal of Consulting Psychology. - 1958, Vol. 22, No. 6, pp. 445-447.

## SEGUNDA PARTE

## 4.- ESTUDIOS PREVIOS.

La prueba de EPPS, ha sido utilizada como herramienta en numerosas investigaciones aplicadas a diversos campos, con distintos grupos o personas y también para comprobar su validez y confiabilidad. Como observamos anteriormente. Así mismo, la influencia de la teoría motivacional de Murray se observa en el desarrollo de varios estudios e investigaciones.

Estos estudios son particularmente importantes, pues nos ayudan a tener una visión más o menos general, acerca de la situación; es decir nos ayuda a conocer qué es lo que se ha encontrado hasta ahora, sobre personalidad en empleados, principalmente referente al campo de la motivación que nos ocupa.

De esta manera se hace necesaria una reseña de investigaciones realizadas en México y en otros países.

Considerando que existe una amplia cantidad de investigaciones se presenta un resumen de sólo algunas de ellas.

- La prueba de Preferencias Personales de Edwards ha sido utilizada para diversos fines:

a.- Un determinado enfoque es el aplicado en un estudio sobre algunas variables del EPPS como factores relacionados con la realización académica. Aquí el problema consistió en investigar

si existe relación entre ciertas variables de la personalidad y la realización o logro académico en un grupo de 261 estudiantes de 1er. ingreso en diversas escuelas de la India.

Fueron utilizadas seis variables de necesidad del EPPS: logro, afiliación, dominio, interés por ayudar a otros resistencia, -- perseverancia y agresión. Se controlaron las variables de status socioeconómico, inteligencia, especialidad de estudios (artes o ciencias), y edad.

Se concluyó que sí existe relación entre algunas variables de la personalidad, (medidas a través del EPPS) y el logro académico, pero en forma diferente de acuerdo a los distintos niveles de edad e inteligencia y para diferentes tipos de logro académico como en las artes o las ciencias. 34/

b.- Otra investigación similar se refiere a los niveles de logro y el EPPS siendo su objetivo el investigar la relación entre los puntajes de las escalas del EPPS y el logro académico -- además de observar las diferencias del EPPS entre escuelas, niveles de habilidad y su interacción. Seleccionando a un grupo de estudiantes de la Universidad de Kansas (240). Clasificándolos de acuerdo a sus realizaciones (por debajo y sobre), a su habilidad (alta, promedio y baja), y a la escuela a la que pertenecen (de Artes o Ciencias). Concluyéndose que los que poseían una realización o logro por encima calificaban significativamente más alto que los que poseían un logro bajo; esto en --

34/ Bhatnagar R.P., "A study of some EPPS variables as factors of Academic Achievement", Journal of Applied Psychology, -- 1969, Vol. 53, No. 2, pág. 107-111.

las escalas de logro, orden, introspección y consistencia; y -- significativamente más bajo; en las escalas de Afiliación, Cambio e Interés por ayudar a los demás.

Los que poseían gran habilidad, su calificación fue significativamente mayor que en aquellos con poca habilidad, en las esca-- las de Logro, Exhibicionismo, Autonomía, Dominio y Consisten--- cia; y significativamente más bajo en las escalas de Deferen--- cia, Orden, Inferioridad, e Interés por ayudar a los demás. Además los estudiantes de Ingeniería calificaron significativamen-- te más alto que los de Artes y Ciencias en la escala de Resis-- tencia, y significativamente más bajo en la escala de Dominio. Por otra parte, se encontraron dos interacciones entre los niveles de habilidad y logro; una en la escala de Heterosexualidad y la otra en la escala de Consistencia. 35/

c.- Otro enfoque se encontró en un estudio sobre los niveles sociales y algunas variables de la personalidad; en el que se --- plantea la existencia de una relación muy directa entre estos - dos aspectos. Aquí se evaluó la clase social en 178 estudiantes de 2º año a través del Index de la Posición de Status ideado -- por Hollingshead y A.B. y Redlich, F.C. 11 (el cual se basa en el lugar donde se vive, la ocupación y la educación); además -- les fue administrado el EPPS. El análisis de varianza reveló -- que tres rasgos tuvieron relación con la clase social: Dominio, Afiliación e Interés por ayudar a los demás. La interacción en-

35/ Gebhart G.G. y Hoyt D.P., "Personality needs of Under-and - Overachieving Freshmen", Journal of Applied Psychology, --- 1958, Vol. 42, No. 2, Kansas State College, pág. 125-128.

tre el sexo y la clase social parece ser estadísticamente significativa para dos rasgos, Agresión y Autonomía. Además de las 15 escalas del EPPS, todas menos tres: Deferencia, Orden y Exhibicionismo, fueron significativas para el sexo. Por tanto se concluye que existe evidencia sobre el diferente desarrollo de personalidad en las distintas clases sociales. 36/

d.- También ha sido utilizado el EPPS en la investigación de su utilidad para predecir ejecución en el trabajo y la satisfacción en los empleados. Las medidas de ejecución se obtuvieron de 57 capataces y 37 ejecutivos de una industria que trabaja en acero, utilizando una escala de tipo multirasgo sobre ejecución en el trabajo. Las quince escalas del Edwards fueron experimentadas como predictoras.

No se encontró correlación significativa entre las 15 escalas del EPPS y cada uno de los criterios investigados: 5 sobre satisfacción de los empleados y 8 niveles de ejecución; esto para los 2 grupos estudiados; con todo, las correlaciones fueron generalmente pequeñas y la mayoría fueron estadísticamente insignificantes.

Se concluye que se muestran promesas en el uso de medidas de personalidad para predecir conducta exitosa en el trabajo y la satisfacción de los empleados. 37/

36/ Mehlman M.R. y Fleming J.E., "Social stratification and some personality variables", The journal of general Psychology, 1963, Vol. 69, Kent State University, pp. 3-10.

37/ Slocum J.W. y Hand H.G., "Prediction of job success and employee satisfaction for executives and foremen", Psychological abstract, 1972, Vol. 48, No. 03980, Pennsylvania State University.



e.- En un estudio efectuado en la Universidad de Miami, sobre la estructura de las necesidades, medidas a través del EPPS, se reportó que: existe un marco similar respecto a la estructura de las necesidades en hombres y mujeres. Los 5 factores que destacan de cada análisis son interpretados como representando el siguiente grupo de necesidades: En 1er. lugar n Relaciones Interpersonales, 2o. n. Dependencia Hostil, 3o. n. Status, 4o. n. Estructura de orden y 5o. n. Libertad.

Las 2 muestras fueron 150 hombres y 150 mujeres antes de graduarse. 38/

f.- Así mismo han sido estudiadas las necesidades psicológicas de un grupo de 33 policías de ciudad, a través del EPPS. Se postula en forma hipotética la existencia de ciertas características de personalidad que influyen sobre la selección de una determinada ocupación. Las respuestas obtenidas fueron comparadas, en primer lugar, con los grupos normativos de adultos y posteriormente, con los grupos normativos de estudiantes (misimos que aparecen en el manual del Edwards). Al realizar las comparaciones, con el primer grupo, demostraron que los sujetos presentaron altos puntajes en las escalas de Logro, Exhibicionismo y Heterosexualidad; y bajos en las escalas de Inferioridad, Afiliación, Deferencia, Resistencia, Orden e Interés por ayudar a las demás. En comparación con el segundo grupo normativo se mostró que los policías difieren en tener poca o baja ne-

38/ Milton G.A. y Lipetz M.E. "The factor structure of needs as measured by the EPPS", Psychological abstract, 1968, Vol. - 42, No. 11374

cesidad de afiliación.

Los datos comunes encontrados en ambas comparaciones sugieren - que en relación con la población en general, los oficiales poli-cias tienen una gran necesidad de Exhibicionismo y Heterosexua-lidad así como poca necesidad de Afiliación. 39/

Por otra parte, se localizaron algunos estudios enfocados hacia aspectos de motivación en el trabajo.

g,- Durante una investigación sobre el papel de la necesidad de logro en el trabajo planeado, se examina el efecto del trabajo con mayor libertad (con un objetivo) en relación con la necesi-dad de logro en comités organizacionales sobre la ejecución en-tre un grupo de 115 dirigentes o gerentes de diversos departa-mentos en una empresa (manufacturera) privada. Los instrumentos utilizados fueron: para percibir las características del traba-jo, se utilizaron las escalas desarrolladas por Hackman and ---Lawler. Las 4 dimensiones medidas fueron autonomía, variedad, -retroalimentación e identificación con la tarea.

La necesidad de logro se obtuvo con el cuestionario de necesidades manifiestas (MMQ; Steers y Braunstein, 1976). Los Comités -organizacionales fueron medidos por una escala de actitud, ela-borada por Porter (Porter et al., 1974), que utiliza el modelo de Likert. Los niveles de ejecución se midieron a través de las opiniones de los supervisores inmediatos para evaluarlos de ---acuuerdo con 5 grados o categorías de opinión. Se encontró que -

39/ Shepard, Charles, et al, "Psychological need structures of law enforcement officers", Psychological abstract, 1974, -- Vol. 53, No. 7441, Central Islip State Hosp. Demographic & Special Studies Unit NY. p. 925.

aquellos trabajos caracterizados por grandes cantidades de variedad, etc., fueron relacionados directamente con los comités gerenciales de la Organización; la necesidad de logro no limitó la relación. Además, se encontró que el efecto del trabajo libre en la ejecución fue limitado por la necesidad de logro. Este último aspecto es consistente con investigaciones anteriores relacionadas con la necesidad de logro y sugieren que esta idea ofrece gran utilidad para futuras investigaciones en el campo del trabajo planeado. 40/

h.- En una encuesta sobre intereses laborales en algunos grupos de trabajadores de México, en cuatro empresas) se pretende ---- hacer una evaluación de sus intereses, y se hace una distinción entre hombres y mujeres.

Concluyéndose que el salario superior entre hombres y mujeres - (en relación a las necesidades económicas) no ocupó el lugar -- principal en ningún grupo (Hombres-Mujeres). La Seguridad de -- permanencia en el empleo ocupó el 2o. lugar en las mujeres. Laborar en un lugar limpio y protegido contra accidentes ocupó un lugar intermedio, en ambos grupos. La supervisión comprensiva - y justa constituyó el máximo interés para las mujeres y el 6o. para los Hombres, en los cuales su principal interés es tener - un trabajo que dé oportunidad para destacarse y sobresalir. El trabajar con compañeros simpáticos y amigables ocupó el 7o. lugar en ambos. El 3er. interés en los hombres fue la oportunidad

40/ Steers R.M. y Spencer D.G., "The Role of Achievement motivation in Job Design", Journal of Applied Psychology, 1977, - Vol. 62, No. 4, School of Management and Business University of Oregon, pág. 472-479.

de expresión, mientras que en las mujeres ocupa un 5o. lugar. Por otra parte, se analizaron por sexo, sindicalización y em-- presa aquellos grupos en que el número de casos permitió un -- análisis estadístico. Los resultados parecen confirmar la pre-- potencia de la situación como determinante de la estructura--- ción de dichos intereses. Se concluye que los resultados indi-- can una tendencia hacia la consideración de los aspectos huma-- nos y, más precisamente, hacia la gratificación de los "egos" de los trabajadores. Sin embargo se hace la aclaración de que no pudo efectuarse un muestreo confiable (completamente), a -- partir de cuyos resultados pudiese generalizarse con validez.

41/

Por otra parte, fueron investigados diversos estu--- dios tanto en revistas especializadas como por medio de compu-- tadora. Se anotan solamente las fichas bibliográficas, ya que se consideran similares a los anteriormente expuestos. Estos -- son:

- "Relationships between the Vocational Preference Inventory -- and the Edwards Personal Preference Schedule", 1975, Vol. 54 Abstract No. 06609.
- "A factor análisis of the EPPS and PRF personality invento-- ries", 1972, Vol. 48, Abstract No. 11583.

41/ Arias Galicia F., "Una encuesta sobre intereses laborales en algunos grupos de trabajadores de México", Tesis profes-- sional, UNAM, 1963.

- "Dimensions of trait preferences and personality type", 1972, Vol. 47, Abstract No. 02881.
- Alexander, M. G. et. al., "The factor structure of needs as measured by the EPPS", 1968, Vol. 42, Abstract No. 11374, Miami University.
- "Psychological needs of heterosexual pedophiliacs", 1970, --- Vol. 44, Abstract No. 07005.
- "Selected personal needs of public school teachers and Attitude des. Toward in-service education", 1968, Vol. 42, Abstract -- No. 19346.
- "Personality traits of public health nurses and psychiatric - nurses", 1968, Vol. 42, Abstract No. 17235.
- "Use of the Edwards personal preference schedule with hospitalized alcoholics", 1967, Vo. 41, Abstract 09100.
- Megargee, E.I. Et.al., "And exploration of equivalence of Murray needs as assessed by the adjective check list, the TAT - and the Edwards Personal Preference Schedule", 1968, Vol. 42, Abstract 08960, Florida State University.
- "Conjoint surveys of expressed need for community mental ---- health services in two Northevest Iowa counties", 1976, Vol. 56, Abstract No. 08490.

- "The social psychological basis for public acceptance of the social security system: The role for social research in public policy formation", 1976, Vol. 55, Abstract No. 04333.
- "Background and interest measures as predictors of success in undergraduate pilot training", 1977, Vol. 57, Abstract No. 11630.
- "A matched pair design comparison of Edwards Personal Preference Schedule scores, F-Scale scores and Sixteen Personality Factor Questionnaire scores between convicted felons and law enforcement officers", 1977, Vol. 57, Abstract No. 09348.
- "Need Structures of police personnel: Toward a resolution", 1976, Vol. 56, Abstract No. 08065.
- "Authority orientation of police officers", 1975, Vol. 54, Abstract No. 12676.
- "Program for psychological assessment of law enforcement officers: Initial evaluation", 1975, Vol. 53, Abstract No. 08440.
- "Development of psychometric measures of student attitudes toward technical training: Norm group report", 1974, Vol. 52, Abstract No. 06430.

- "The application of college and flight background questionnaires as supplementary noncognitive measures for use in the selection of student naval aviators", 1972, Vol. 47, Abstract No. 05874.
- "A comparative study of authoritarianism among service officers and higher secondary school teacher", 1969, Vol. 43, Abstract No. 05363.
- "Relationships among inventoried peer-rated and peer-rated interpersonal values", 1968, Vol. 42, Abstract No. 07258.
- "Morale in the army (scale for assessment)", 1967, Vol. 41, - Abstract No. 08153.
- "Tisdale, J.R., "Selected correlates of extrinsic religious values", 1966, Vol. 41, Abstract 07181, p. 720.
- "Sherman, R.C. and Poe, Charles A., "Factor-analytic scales - of a normative form of the EPPS replicated across samples and methodologies", 1972, Vol. 50, Abstract 02139 (02), p. 224.
- "Muchinsky, P.M. and Hoyt, Donald P., "Predicting college grades of engineering graduates from selected personality and aptitude variables", 1973, Vol. 52, Abstract 04037 (02), p. - 510.

- "Bending A.W., "Manifest Anxiety and proyective and objctive measures of need achievement", Journal of Consulting Psychology, 1957, Vol. 21, No. 4, p. 354.
- "Krug R.E., "Over-and Underachievement and the Edwards Personal Preference Schedule", Journal of Applied Psychology, 1959 Vol. 43, No. 2, p. 133-136.
- "Bending A.W., "The Personality of Judges and their agreement with experts in Judging Clinical Case Histories", Journal of Consulting Psychology, 1956, Vol. 20, No. 6, p. 422.
- "Allen R.M., "The Relationship Between the Edwards Personal - Preference Schedule Variables and the Minnesota Multiphasic - Personality Inventory Scales", Journal of Applied Psychology, 1957, Vol. 41, No. 5, p. 307-311.
- "Pineda Jordan B.A., "Elaboración de una escala de actitudes de los trabajadores hacia la permanencia en su trabajo", Té-- sis profesional, UNAM, 1974.
- Dávila E.M. y Muñoz Covarruvias M. de L., "Probar la validez predictiva de la prueba EPPS en el campo industrial", Té-- sis, UNAM, 1976.



A través de las revisiones realizadas podemos concluir que:

- Las investigaciones se inclinan principalmente hacia la necesidad de logro y en forma primordial relacionada con aspectos -- académicos.
- Las muestras utilizadas, en su mayoría son estudiantes.
- No se encontraron reportes de investigaciones realizadas en empleados del Sector Público. Sino más bien han sido realizadas en empresas particulares o universidades.
- Existen investigaciones realizadas en los Estados Unidos sobre motivación, en empleados del gobierno, pero que constituyen -- personal militar (policías, aviadores, soldados) o bien medi--cos y enfermeras.
- No se encontró un estudio similar al realizado en este traba--jo.
- Se hace necesaria una investigación y revisión más extensa para poder afirmar el punto anterior.

CAPITULO II  
METODOLOGIA

1.- PLANTEAMIENTO DE OBJETIVO Y FORMULACION DE HIPOTESIS.

El objetivo consiste en detectar y analizar las diferentes necesidades (personales) entre un grupo de funcionarios del sector público 42/ con diversos niveles académicos y antigüedad en el puesto.

En base a esto, se formularon 3 pares de hipótesis:

A.- Respecto a la primera variable independiente:

H<sub>0</sub> No existe diferencia estadísticamente significativa en cada una de las escalas de Edwards entre sujetos que tienen poco tiempo en el puesto y los que tienen mucho tiempo.

H<sub>1</sub> Existe diferencia estadísticamente significativa en cada una de las escalas de Edwards entre sujetos que tienen poco tiempo en el puesto y los que tienen mucho tiempo.

B.- Respecto a la segunda variable independiente:

H<sub>0</sub> No existe diferencia estadísticamente significativa en cada una de las escalas de Edwards, entre -

42/ Para una definición de éste término, ver el glosario sobre Administración pública.

sujetos con bajo nivel académico y los que poseen alto nivel académico.

$H_1$  Existe diferencia estadísticamente significativa en cada una de las escalas de Edwards entre sujetos con bajo nivel académico y aquellos con alto nivel académico.

C.- Respecto a la interacción de las dos variables:

$H_0$  No existe diferencia estadísticamente significativa en cada una de las escalas de Edwards entre cada uno de los grupos del diseño.

$H_1$  Existe diferencia estadísticamente significativa en cada una de las escalas de Edwards entre cada uno de los grupos del diseño.

## 2.- DEFINICION DE VARIABLES:

- Como variables independientes están: el nivel académico y el tiempo de duración en el puesto (antigüedad en el puesto). Por nivel académico nos referimos al número de años escolares cursados y el grado o nivel escolar que poseen; la 2a variable se relaciona con el número de años de desempeñar el puesto que ocupan.
- Como variables dependientes tendremos las escalas de la prueba de Preferencias Personales de Edwards.

## 3.- DISEÑO DE INVESTIGACION:

Fue utilizado un diseño factorial  $2 \times 2$  en donde in--

tervinieron dos variables; cada una de ellas variando en dos -- formas distintas:

1a. La antigüedad en el puesto fue clasificada en:

- Poco tiempo (de 1 día hasta 6 años)
- Mucho tiempo (desde 7 hasta 30 años)

2a. El nivel Académico se dividió en:

- Baja escolaridad (primaria, secundaria y preparatoria o equivalentes)
- Alto nivel (profesional a nivel Licenciatura en Leyes Economía, Administración de Empresas y Contaduría Pública).

De esta manera se formaron cuatro grupos:

#### NIVEL ACADEMICO

Baja escolaridad    Alto nivel

|                               |                 |           |          |
|-------------------------------|-----------------|-----------|----------|
| ANTIGUEDAD<br>EN EL<br>PUESTO | Poco<br>tiempo  | GRUPO I   | GRUPO II |
|                               | Mucho<br>tiempo | GRUPO III | GRUPO IV |

El Grupo I se formó con sujetos de baja escolaridad y poco tiempo en el puesto.

El Grupo II es de sujetos con estudios profesionales y poco tiempo en el puesto.

El Grupo III consta de sujetos con baja escolaridad y mucho tiempo en el puesto.

En el Grupo IV están los sujetos con estudios profesionales y mucho tiempo en el puesto.

#### 4.- MATERIALES:

Fueron aplicados los siguientes test:

- La escala de Preferencias Personales de Edwards (como base de investigación). 43/
- Como un control en la investigación se utilizó la prueba OTIS de inteligencia. 44/
- Asimismo para conocer sus datos generales se empleó un cuestionario general. 45/

#### 5.- SUJETOS.

Se trata de un grupo homogéneo en el sentido de que todos poseen el mismo puesto, son funcionarios de la misma dependencia en toda la República y pertenecen al Sector Público. Se caracterizan como funcionarios todas aquellas personas que ocupan puestos de Jefes o un mayor rango dentro de la jerarquía. En este caso pueden ser considerados como de alto rango ya que son Jefes.

De un grupo de 100 sujetos, los cuales acudieron a un curso de capacitación, se eliminaron aquéllos cuyos datos sobre las variables consideradas, no se encontraban claros, así como

43/ Apéndice No. 1.

44/ Apéndice No. 2.

45/ Apéndice No. 3.

las personas con estudios a nivel técnico como los contadores - privados y normalistas que no se encuentran dentro de los rangos considerados respecto a la variable nivel académico estudiada.

Así mismo se descartaron las personas con estudios superiores pero referentes a carreras no relacionadas con la descripción y requerimientos del puesto, como Médicos Cirujanos e Ingenieros.

De esta manera, la muestra total quedó formada con 76 sujetos; 19 en cada uno de los grupos.

De estas personas, 74 son hombres y 2 mujeres.



Sus edades fueron:

| AÑOS    | S U J E T O S |           |           |           |
|---------|---------------|-----------|-----------|-----------|
|         | GRUPO # 1     | GRUPO # 2 | GRUPO # 3 | GRUPO # 4 |
| 29 - 31 |               | 1         |           |           |
| 32 - 34 |               |           |           |           |
| 35 - 37 |               | 3         |           |           |
| 38 - 40 | 2             | 5         |           | 1         |
| 41 - 43 |               | 2         |           | 1         |
| 44 - 46 | 1             | 1         |           | 3         |
| 47 - 49 | 1             |           | 1         |           |
| 50 - 52 |               | 1         |           | 1         |
| 53 - 55 | 5             | 2         | 3         | 5         |
| 56 - 58 | 2             | 2         | 3         | 2         |
| 59 - 61 | 1             | 1         | 1         |           |
| 62 - 64 | 4             |           | 2         | 1         |
| 65 - 67 | 1             |           | 7         | 1         |
| 68 - 70 | 1             | 1         | 2         | 1         |
| 71 - 73 | 1             |           |           | 2         |
| 74 - 76 |               |           |           |           |
| 77 - 79 |               |           |           | 1         |

PROMEDIO: 55.10 años

Tabla 1.1



Su nivel académico es:

| GRADO ESCOLAR                | S U J E T O S |           |           |           |
|------------------------------|---------------|-----------|-----------|-----------|
|                              | GRUPO # 1     | GRUPO # 2 | GRUPO # 3 | GRUPO # 4 |
| PRIMARIA                     | 1             |           | 5         |           |
| SECUNDARIA                   | 4             |           | 4         |           |
| PREPARATORIA                 | 14            |           | 10        |           |
| ENTRE 1 y 4 AÑOS DE FACULTAD |               |           |           | 1         |
| PASANTES                     |               | 1         |           | 4         |
| RECIBIDOS                    |               | 18        |           | 14        |

Tabla 1.2

Respecto a sus profesiones:

| PROFESIONES                | S U J E T O S |           |
|----------------------------|---------------|-----------|
|                            | GRUPO # 2     | GRUPO # 4 |
| ADMINISTRACION DE EMPRESAS | 1             | 1         |
| ECONOMIA                   | 1             | 2*        |
| DERECHO                    | 14            | 16*       |
| CONTADURIA PUBLICA         | 3             | 1         |

\* Un mismo sujeto posee 2 carreras

Tabla 1.3

Su estado civil es:

| ESTADO CIVIL | S U J E T O S |           |           |           |
|--------------|---------------|-----------|-----------|-----------|
|              | GRUPO # 1     | GRUPO # 2 | GRUPO # 3 | GRUPO # 4 |
| SOLTERO      |               |           |           | 2         |
| CASADO       | 18            | 18        | 18        | 15        |
| VIUDO        | 1             | 1         | 1         | 1         |
| DIVORCIADO   |               |           |           | 1         |

Tabla 1.4

Su antigüedad en el puesto al realizarse la investigación:

| ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO | S U J E T O S |           |           |           |
|-------------------------|---------------|-----------|-----------|-----------|
|                         | GRUPO # 1     | GRUPO # 2 | GRUPO # 3 | GRUPO # 4 |
| *0 - 6                  | 19            | 19        |           |           |
| 7 - 13                  |               |           | 7         | 13        |
| 14 - 20                 |               |           | 7         | 2         |
| 21 - 27                 |               |           | 4         | 4         |
| 28 - 34                 |               |           | 1         |           |

Tabla 1.5

\* La división entre el grupo de poco tiempo y mucho tiempo se -- realizó en base a opiniones de los supervisores y superiores.

#### 6.- ESCENARIO:

La investigación se llevó a cabo en un hotel de la ciudad de Ajijic Jalisco, donde se reunieron los 100 participantes

al curso. Se formaron 3 grupos, el 1o. con 41 participantes, el 2o. con 33 y el 3o. con 26 sujetos y cada grupo permaneció dos semanas distintas en este lugar.

#### 7.- PROCEDIMIENTO:

El proyecto de la investigación, dentro de la Organización, fue integrar a los sujetos a sus puestos y fueron reunidos con el objetivo principal de capacitarlos; para ésto la mayor parte del horario se utilizó en el desarrollo del evento en sí, programándose 1 hora cada mañana (aproximadamente), para la aplicación de las pruebas.

Los test y cuestionarios antes mencionados, (núm. 4) fueron aplicados de la siguiente manera:

##### A.- En 3 grupos:

- 1er. grupo: con 41 sujetos
- 2º. grupo: con 33 sujetos
- 3er. grupo: con 26 sujetos
- T o t a l            100 sujetos

B.- La motivación proporcionada antes de distribuir las pruebas fue enfocada hacia los objetivos de Capacitación, es decir, se explicó que para poder tomarlos en cuenta, poder darles una capacitación personal era necesario conocerlos mejor y que con este motivo, y el poder mejorar los servicios que se les proporcionarían no sólo a lo largo del curso sino en futuros eventos, era necesario conocer cuáles eran sus capacidades y necesidades.

Esto con objeto de reducir la tensión existente.

Posteriormente fueron proporcionadas las instrucciones de ca da test. Unicamente con la prueba de inteligencia (OTIS) se les limitó el tiempo a 30 minutos. En las restantes, se les indicó que aunque no había un tiempo límite para contestar, se tenía calculado un tiempo promedio de una hora. (esto -- fue debido a que en los grupos se encontraban sujetos de -- edad avanzada).

En las hojas de respuesta, antes de empezar a contestar se les solicitó que anotaran sus nombres y edades así como la fecha de aplicación; ya que se requerían estos datos para - elaborar los reportes individuales.

C.- A primera hora de la mañana, es decir, antes de que se iniciara el desarrollo de los diversos temas. (9 A.M.)

D.- En el orden siguiente (para los tres grupos):

- El primer día se aplicó el OTIS.
- El segundo día el cuestionario general.
- El tercer día el Inventario de Preferencias Personales de Edwards.

E.- Al finalizar sus pruebas, estas se recolectaron y fueron con tadas, como una medida de control, para evitar comunicaran sus respuestas con los sujetos de otros grupos.

Debido a situaciones de trabajo existentes en el Departamento, la persona que aplicó los test no fue la misma para ca da grupo.

## 8.- ANALISIS ESTADISTICO.

Los datos obtenidos en cada una de las escalas fueron analizados mediante el Análisis de varianza, 24 cuyas fórmulas son las siguientes:

Primero se obtuvo la suma de cuadrados total.

$$SC \text{ total} = (\Sigma X_1^2 + \Sigma X_2^2 + \Sigma X_3^2 + \Sigma X_4^2) - \frac{(\Sigma X_1 + \Sigma X_2 + \Sigma X_3 + \Sigma X_4)^2}{N}$$

Posteriormente la suma de cuadrados entre - grupos.

$$SC \text{ entre} = \frac{(\Sigma X_1)^2}{n_1} + \frac{(\Sigma X_2)^2}{n_2} + \frac{(\Sigma X_3)^2}{n_3} + \frac{(\Sigma X_4)^2}{n_4} - \frac{(\Sigma X_1 + \Sigma X_2 + \Sigma X_3 + \Sigma X_4)^2}{N}$$

Y la suma de cuadrados intra - grupos

$$SC \text{ intra} = SC \text{ total} - SC \text{ entre}$$

Para poder aceptar o rechazar las hipótesis planteadas, utilizamos las fórmulas siguientes, obteniendo los puntajes ---- inter - grupos:

- Respecto a la primera variable (antigüedad en el ---- puesto):

$$\text{inter a. en el p.} = \frac{(\sum X_1 + \sum X_2)^2}{n_1 + n_2} + \frac{(\sum X_3 + \sum X_4)^2}{n_3 + n_4} - \frac{(\sum X_1 + \sum X_2 + \sum X_3 + \sum X_4)^2}{N}$$

- Respecto a la segunda variable (nivel académico):

$$\text{inter n. a.} = \frac{(\sum X_1 + \sum X_3)^2}{n_1 + n_3} + \frac{(\sum X_2 + \sum X_4)^2}{n_2 + n_4} - \frac{(\sum X_1 + \sum X_2 + \sum X_3 + \sum X_4)^2}{N}$$

- Respecto a la interacción entre las dos variables:

interacción

$$\text{A. en el P./N.A.} = \text{SC entre} - \text{inter a. en el p.} - \text{inter N.A.}$$

Para determinar los tres grados de libertad requeridos, primero utilizamos la ecuación:

$$\text{gl. total} = N - 1$$

después:

$$\text{gl. entre} = r - 1$$

y posteriormente:

$$\text{gl. intra} = N - r$$

Ahora necesitamos calcular las medias del cuadrado de la fuente de variación de entre - grupos (inter A. en el P., inter N. A. e interacción) y la de intra - grupos mediante las fórmulas:

Media del  
cuadrado  
a. p.

$$= \frac{\text{inter a. en el P.}}{\text{gl. entre - grupos}}$$

Media del  
cuadrado  
N. A.

$$= \frac{\text{inter N. A.}}{\text{gl. entre - grupos}}$$

Media del cua  
drado interac  
ción (a. en -  
el p. X N. A.)

$$= \frac{\text{interacción}}{\text{gl. entre - grupos}}$$

Posteriormente:

Media del cua  
drado intra-  
grupos

$$= \frac{Sc \text{ intra - grupos}}{gl \text{ intra}}$$

Para poder concluir que nuestras variables indepen---  
dientes son efectivas determinamos la proporción F pra cada va-  
riable y su interacción mediante la fórmula:

$$F = \frac{\text{Medias de los cuadrados entre - grupos}}{\text{Media de los cuadrados intra - grupos}}$$

El nivel de significatividad considerado es de 0.05,  
por consiguiente, de acuerdo a las tablas de F, en esta investi-  
gación es necesario un valor F igual o mayor a 4,00 para poder  
rechazar las hipótesis de nulidad.

Por último, para conocer cuál grupo es el que posee - mayor motivación hacia la necesidad significativa, se determi-- nan las medias ( $\bar{x}$ ) para cada grupo y posteriormente su promedio para cada variable y su interacción.

## 9.- RESULTADOS.

Los resultados obtenidos a través del tratamiento estadístico anterior, para cada una de las escalas del Edwards -- son los siguientes:



TABLA 11.1

TABLA SUMARIA DEL ANALISIS DE VARIANZA PARA CADA ESCALA DEL EPPS

| ESCALA                     | FUENTE DE VARIACION              | SUMA DE CUADRADOS | gl        | MEDIA DE LOS CUADRADOS | F    |
|----------------------------|----------------------------------|-------------------|-----------|------------------------|------|
| 1.- Ambición o logro (ach) | Entre-grupos                     | 98.56             |           |                        |      |
|                            | .Inter (N.A.)                    | 92.84             | 1         | 92.84                  | 8.74 |
|                            | .Inter (A. en el P.)             | 5.26              | 1         | 5.26                   | 0.49 |
|                            | .Interacción (N.A.X.A. en el P.) | 0.46              | 1         | 0.46                   | 0.04 |
|                            | Intra-grupos                     | <u>764.44</u>     | <u>72</u> | 10.61                  |      |
|                            | T o t a l                        | 863.00            | 75        |                        |      |
| 2.- Diferencia (def)       | Entre-grupos                     | 315.511           |           |                        |      |
|                            | .Inter (N.A.)                    | 90.64             | 1         | 90.64                  | 4.30 |
|                            | .Inter (A. en el P.)             | 134.222           | 1         | 134.222                | 6.37 |
|                            | .Interacción (N.A.X.A. en el P.) | 90.649            | 1         | 90.649                 | 4.30 |
|                            | Intra-grupos                     | <u>1516.739</u>   | <u>72</u> | 21.05                  |      |
|                            | T o t a l                        | 1832.25           | 75        |                        |      |
| 3.- Orden                  | Entre-grupos                     | 51.166            |           |                        |      |
|                            | .Inter (N.A.)                    | 47.37             | 1         | 47.37                  | 2.39 |
|                            | .Inter (A. en el P.)             | 1.903             | 1         | 1.903                  | 0.09 |
|                            | .Interacción (N.A.X.A. en el P.) | 1.886             | 1         | 1.886                  | 0.07 |
|                            | Intra-grupos                     | <u>1427.264</u>   | <u>72</u> | 19.82311               |      |
|                            | T o t a l                        | 1478.43           | 75        |                        |      |

| ESCALA                      | FUENTE DE VARIACION              | SUMA DE CUADRADOS | gl        | MEDIA DE LOS CUADRADOS | F    |
|-----------------------------|----------------------------------|-------------------|-----------|------------------------|------|
| 4.- Exh-<br>bicio<br>nismo  | Entre-grupos                     | 88.4611           |           |                        |      |
|                             | .Inter (N.A.)                    | 26.645            | 1         | 26.645                 | 2.48 |
|                             | .Inter (A. en el P.)             | 9.592             | 1         | 9.592                  | 0.89 |
|                             | .Interacción (N.A.X.A. en el P.) | 52.2241           | 1         | 52.2241                | 4.87 |
|                             | Intra-grupos                     | <u>770.8949</u>   | <u>72</u> | 10.706873              |      |
|                             | T o t a l                        | 859.356           | 75        |                        |      |
| 5.- Auto-<br>nomfa<br>(aut) | Entre-grupos                     | 145.934           |           |                        |      |
|                             | .Inter (N.A.)                    | 78.013            | 1         | 78.013                 | 5.91 |
|                             | .Inter (A. en el P.)             | 22.118            | 1         | 22.118                 | 1.67 |
|                             | .Interacción (N.A.X.A. en el P.) | 45.803            | 1         | 45.803                 | 3.47 |
|                             | Intra-grupos                     | <u>948.948</u>    | <u>72</u> | 13.18                  |      |
|                             | T o t a l                        | 1094.882          | 75        |                        |      |
| 6.- Afi--<br>lia--<br>ción  | Entre-grupos                     | 95.724            |           |                        |      |
|                             | .Inter (N.A.)                    | 90.644            | 1         | 90.664                 | 6.35 |
|                             | .Inter (A. en el P.)             | 0.329             | 1         | 0.329                  | 0.02 |
|                             | .Interacción (N.A.X.A. en el P.) | 4.751             | 1         | 4.751                  | 0.33 |
|                             | Intra-grupos                     | <u>1027.053</u>   | <u>72</u> | 14.26462               |      |
|                             | T o t a l                        | 1122.777          | 75        |                        |      |

| ESCALA  | FUENTE DE VARIACION              | SUMA DE CUADRADOS | gl        | MEDIA DE LOS CUADRADOS | F     |
|---|----------------------------------|-------------------|-----------|------------------------|-------|
| 7.- In-<br>tros-<br>pec-<br>ción<br>(int)             | Entre-grupos                     | 22.87             |           |                        |       |
|   | .Inter (N.A.)                    | 4.74              | 1         | 4.74                   | 0.37  |
|   | .Inter (A. en el P.)             | 18.02             | 1         | 18.02                  | 1.42  |
|   | .Interacción (N.A.X.A. en el P.) | 0.11              | 1         | 0.11                   | 0.008 |
|   | Intra-grupos                     | <u>913.81</u>     | <u>72</u> | 12.69                  |       |
|   | T o t a l                        | 936.68            | 75        |                        |       |
| 8.- Depen-<br>den-<br>cia -<br>Afec-<br>tiva<br>(suc) | Entre-grupos                     | 128.7768          |           |                        |       |
|   | .Inter (N.A.)                    | 82.1182           | 1         | 82.1182                | 4.54  |
|   | .Inter (A. en el P.)             | 26.645            | 1         | 26.645                 | 1.47  |
|   | .Interacción (N.A.X.A. en el P.) | 20.0136           | 1         | 20.0136                | 1.10  |
|   | Intra-grupos                     | <u>1301.5792</u>  | <u>72</u> | 18.07748               |       |
|   | T o t a l                        | 1430.356          | 75        |                        |       |
| 9.- Domi-<br>nio<br>(dom)                             | Entre-grupos                     | 272.152           |           |                        |       |
|   | .Inter (N.A.)                    | 180.126           | 1         | 180.126                | 11.80 |
|   | .Inter (A. en el P.)             | 18.02             | 1         | 18.02                  | 1.18  |
|   | .Interacción (N.A.X.A. en el P.) | 74.006            | 1         | 74.006                 | 4.84  |
|   | Intra-grupos                     | <u>1098.73</u>    | <u>72</u> | 15.26013               |       |
|   | T o t a l                        | 1370.89           | 75        |                        |       |

| ESCALA   | FUENTE DE VARIACION              | SUMA DE CUADRADOS | gl        | MEDIA DE LOS CUADRADOS | F     |
|--|----------------------------------|-------------------|-----------|------------------------|-------|
| 10.- Infe-<br>rio-<br>ri--<br>dad<br>(aba)                                     | Entre-grupos                     | 88.999            |           |                        |       |
|  | .Inter (N.A.)                    | 23.21             | 1         | 23.21                  | 0.95  |
|  | .Inter (A. en el P.)             | 15.21             | 1         | 15.21                  | 0.62  |
|  | .Interacción (N.A.X.A. en el P.) | 50.579            | 1         | 50.579                 | 2.07  |
|  | Intra-grupos                     | <u>1758.001</u>   | <u>72</u> | 24.41668               |       |
|  | T o t a l                        | 1847.00           | 75        |                        |       |
| 11.- Inte-<br>rés<br>por<br>ayu-<br>dar<br>a --<br>los<br>de--<br>más<br>(nur) | Entre-grupos                     | 200.678           |           |                        |       |
|  | .Inter (N.A.)                    | 186.337           | 1         | 186.337                | 9.21  |
|  | .Inter (A. en el P.)             | 4.758             | 1         | 4.758                  | 0.23  |
|  | .Interacción (N.A.X.A. en el P.) | 9.583             | 1         | 9.583                  | 0.47  |
|  | Intra-grupos                     | <u>1455.212</u>   | <u>72</u> | 20.21127               |       |
|  | T o t a l                        | 1655.89           | 75        |                        |       |
| 12.- Cam-<br>bio<br>(chg)  | Entre-grupos                     | 4.0393            |           |                        |       |
|  | .Inter (N.A.)                    | 3.802             | 1         | 3.802                  | 0.30  |
|  | .Inter (A. en el P.)             | 0.118             | 1         | 0.118                  | 0.009 |
|  | .Interacción (N.A.X.A. en el P.) | 0.1193            | 1         | 0.1193                 | 0.009 |
|  | Intra-grupos                     | <u>903.2107</u>   | <u>72</u> | 12.544593              |       |
|  | T o t a l                        | 907.25            | 75        |                        |       |

| ESCALA  | FUENTE DE VARIACION              | SUMA DE CUADRADOS | gl        | MEDIA DE LOS CUADRADOS | F     |
|---|----------------------------------|-------------------|-----------|------------------------|-------|
| 13.- Re--<br>sis-<br>ten-<br>cia<br>(end)         | Entre-grupos                     | 163.727           |           |                        |       |
|   | .Inter (N.A.)                    | 39.808            | 1         | 39.808                 | 2.20  |
|   | .Inter (A. en el P.)             | 0.123             | 1         | 0.123                  | 0.006 |
|   | .Interacción (N.A.X.A. en el P.) | 123.796           | 1         | 123.796                | 6.84  |
|   | Intra-grupos                     | <u>1302.213</u>   | <u>72</u> | 18.08629               |       |
|   | T o t a l                        | 1465.94           | 75        |                        |       |
| 14.- Hctg<br>rose<br>xua-<br>li--<br>dad<br>(het) | Entre-grupos                     | 125.369           |           |                        |       |
|   | .Inter (N.A.)                    | 0.21              | 1         | 0.21                   | 0.01  |
|   | .Inter (A. en el P.)             | 116.263           | 1         | 116.263                | 5.65  |
|   | .Interacción (N.A.X.A. en el P.) | 8.896             | 1         | 8.896                  | 0.43  |
|   | Intra-grupos                     | <u>1481.158</u>   | <u>72</u> | 20.5718                |       |
|   | T o t a l                        | 1606.527          | 75        |                        |       |
| 15.- Agre<br>sion<br>(agg)                        | Entre-grupos                     | 60.038            |           |                        |       |
|   | .Inter (N.A.)                    | 16.118            | 1         | 16.118                 | 1.62  |
|   | .Inter (A. en el P.)             | 36.96             | 1         | 36.96                  | 3.73  |
|   | .Interacción (N.A.X.A. en el P.) | 6.96              | 1         | 6.96                   | 0.70  |
|   | Intra-grupos                     | <u>713.212</u>    | <u>72</u> | 9.90                   |       |
|   | T o t a l                        | 773.250           | 75        |                        |       |

TABLA 11.2

LOS VALORES F OBTENIDOS PARA CADA ESCALA RESPECTO A LAS DOS VA--  
RIABLES Y SU INTERACCION SON:

| ESCALAS<br>(EPPS)                        | VALORES " F "  |   |   |
|--|--|---|---|
|  | PARA 1 <sup>a</sup> VARIABLE<br>(ANTIGUEDAD EN<br>EL PUESTO) | PARA 2 <sup>a</sup> VARIABLE<br>(NIVEL ACADEMI<br>CO) | PARA INTERACCION<br>ENTRE 1 <sup>a</sup> Y 2 <sup>a</sup><br>VARIABLE |
| 1. AMBICION<br>O LOGRO                   | 0.49   | 8.74*   | 0.04  |
| 2. DEFERENCIA                            | 6.37*  | 4.30*   | 4.30*   |
| 3. ORDEN                                 | 0.09   | 2.39  | 0.07  |
| 4. EXHIBICIONISMO                        | 0.89   | 2.48  | 4.87*   |
| 5. AUTONOMIA                             | 1.67   | 5.91*   | 3.47  |
| 6. AFILIACION                            | 0.02   | 6.35*   | 0.33  |
| 7. INTROSPECCION                         | 1.42   | 0.37  | 0.008   |
| 8. DEPENDENCIA<br>AFECTIVA               | 1.47   | 4.54*   | 1.10  |
| 9. DOMINIO                               | 1.18   | 11.80*  | 4.84*   |
| 10. INFERIORIDAD                         | 0.62   | 0.95  | 2.07  |
| 11. INTERES POR<br>AYUDAR A LOS<br>DEMÁS | 0.23   | 9.21*   | 0.47  |
| 12. CAMBIO                               | 0.009  | 0.30  | 0.009   |
| 13. RESISTENCIA                          | 0.006  | 2.20  | 6.84*   |
| 14. HETEROSEXUALIDAD                     | 5.65*  | 0.01  | 0.43  |
| 15. AGRESION                             | 3.73   | 1.62  | 0.70  |

\* Significativas al 0.05%.

MEDIAS PARA CADA ESCALA DEL EPPS

TABLA II.3  
NIVEL ACADEMICO.

Baja escolaridad - alto nivel. \* 1.- Ach. Ambición

|                            |                 |                    |                   |       |
|----------------------------|-----------------|--------------------|-------------------|-------|
| ANTIGUEDAD<br>EN EL PUESTO | poco<br>tiempo  | 14.73<br>GRUPO I   | 16.78<br>GRUPO II | 15.75 |
|                            | mucho<br>tiempo | 14.05<br>GRUPO III | 16.42<br>GRUPO IV | 15.23 |
|                            |                 | 14.39              | 16.6              | 15.49 |

---

TABLA II.4  
NIVEL ACADEMICO.

Baja escolaridad - alto nivel. \* 2.- Def. Deferencia

|                            |                 |                    |                   |       |
|----------------------------|-----------------|--------------------|-------------------|-------|
| ANTIGUEDAD<br>EN EL PUESTO | poco<br>tiempo  | 16.10<br>GRUPO I   | 11.73<br>GRUPO II | 13.91 |
|                            | mucho<br>tiempo | 16.57<br>GRUPO III | 16.57<br>GRUPO IV | 16.57 |
|                            |                 | 16.33              | 14.15             | 15.24 |

---

TABLA II.5  
NIVEL ACADÉMICO.

Baja escolaridad - alto nivel.

3.- Ord. Orden

|                            |                 |                    |                   |       |
|----------------------------|-----------------|--------------------|-------------------|-------|
| ANTIGUEDAD<br>EN EL PUESTO | poco<br>tiempo  | 17.47<br>GRUPO I   | 15.57<br>GRUPO II | 16.52 |
|                            | mucho<br>tiempo | 17.47<br>GRUPO III | 15.57<br>GRUPO IV | 16.52 |
|                            |                 | 17.47              | 15.57             | 16.52 |
|                            |                 |                    |                   |       |

---

TABLA II.6  
NIVEL ACADÉMICO.

Baja escolaridad - alto nivel.

\* 4.- Exh. Exhibición

|                            |                 |                    |                   |      |
|----------------------------|-----------------|--------------------|-------------------|------|
| ANTIGUEDAD<br>EN EL PUESTO | poco<br>tiempo  | 7.63<br>GRUPO I    | 10.47<br>GRUPO II | 9.05 |
|                            | mucho<br>tiempo | 10.00<br>GRUPO III | 9.52<br>GRUPO IV  | 9.76 |
|                            |                 | 8.81               | 9.99              | 9.40 |
|                            |                 |                    |                   |      |

---



TABLA II.7  
NIVEL ACADEMICO.

Baja escolaridad - alto nivel. \* 5.- Aut. Autonomía

|                            |        |           |          |       |
|----------------------------|--------|-----------|----------|-------|
| ANTIGUEDAD<br>EN EL PUESTO | poco   | 9.21      | 12.78    | 10.99 |
|                            | tiempo | GRUPO I   | GRUPO II |       |
|                            | mucho  | 11.84     | 12.31    | 12.07 |
|                            | tiempo | GRUPO III | GRUPO IV |       |
|                            |        | 10.52     | 12.54    | 11.53 |

---

TABLA II.8  
NIVEL ACADEMICO

Baja escolaridad - alto nivel. \* 6.- Aff. Afiliación

|                            |        |           |          |       |
|----------------------------|--------|-----------|----------|-------|
| ANTIGUEDAD<br>EN EL PUESTO | poco   | 12.94     | 11.26    | 12.10 |
|                            | tiempo | GRUPO I   | GRUPO II |       |
|                            | mucho  | 13.57     | 10.89    | 12.23 |
|                            | tiempo | GRUPO III | GRUPO IV |       |
|                            |        | 13.25     | 11.07    | 12.16 |

---

TABLA II.9  
NIVEL ACADEMICO.

Baja escolaridad - alto nivel.

7.- Int. Intrapección  
o Introspección

|                            |                 |                    |                   |       |
|----------------------------|-----------------|--------------------|-------------------|-------|
| ANTIGUEDAD<br>EN EL PUESTO | poco<br>tiempo  | 17.21<br>GRUPO I   | 17.63<br>GRUPO II | 17.42 |
|                            | mucho<br>tiempo | 16.15<br>GRUPO III | 16.73<br>GRUPO IV | 16.44 |
|                            |                 | 16.68              | 17.18             | 16.93 |
|                            |                 |                    |                   |       |

---

TABLA II.10  
NIVEL ACADEMICO.

Baja escolaridad - alto nivel.

\* 8.- Suc. Dependencia  
afectiva

|                            |                 |                    |                  |      |
|----------------------------|-----------------|--------------------|------------------|------|
| ANTIGUEDAD<br>EN EL PUESTO | poco<br>tiempo  | 8.52<br>GRUPO I    | 7.47<br>GRUPO II | 7.99 |
|                            | mucho<br>tiempo | 10.73<br>GRUPO III | 7.63<br>GRUPO IV | 9.18 |
|                            |                 | 9.62               | 7.55             | 8.58 |
|                            |                 |                    |                  |      |

---

TABLA II.11  
NIVEL ACADEMICO.

Baja escolaridad - alto nivel. \* 9.- Dom. Dominio

|                            |              |                    |                   |       |
|----------------------------|--------------|--------------------|-------------------|-------|
| ANTIGUEDAD<br>EN EL PUESTO | poco tiempo  | 17.42<br>GRUPO I   | 22.47<br>GRUPO II | 19.94 |
|                            | mucho tiempo | 18.42<br>GRUPO III | 19.52<br>GRUPO IV | 18.97 |
|                            |              | 17.92              | 20.99             | 19.45 |
|                            |              |                    |                   |       |

---

TABLA II.12  
NIVEL ACADEMICO.

Baja escolaridad - alto nivel. 10.- Aba. Inferioridad

|                            |              |                    |                   |         |
|----------------------------|--------------|--------------------|-------------------|---------|
| ANTIGUEDAD<br>EN EL PUESTO | poco tiempo  | 16.42<br>GRUPO I   | 13.68<br>GRUPO II | 15.05   |
|                            | mucho tiempo | 15.68<br>GRUPO III | 16.21<br>GRUPO IV | 15.945  |
|                            |              | 16.05              | 14.945            | 15.4975 |
|                            |              |                    |                   |         |

---

TABLA II.13  
NIVEL ACADÉMICO.

Baja escolaridad - alto nivel.

\* 11.- Nur. Interés  
por ayudar a  
a los demás

|                            |                 |                    |                   |       |
|----------------------------|-----------------|--------------------|-------------------|-------|
| ANTIGUEDAD<br>EN EL PUESTO | poco<br>tiempo  | 17.00<br>GRUPO I   | 14.57<br>GRUPO II | 15.78 |
|                            | mucho<br>tiempo | 18.21<br>GRUPO III | 14.36<br>GRUPO IV | 16.28 |
|                            |                 | 17.60              | 14.46             | 16.03 |
|                            |                 |                    |                   |       |

---

TABLA II.14  
NIVEL ACADÉMICO.

Baja escolaridad - alto nivel.

12.- Chg. Cambio

|                            |                 |                   |                  |       |
|----------------------------|-----------------|-------------------|------------------|-------|
| ANTIGUEDAD<br>EN EL PUESTO | poco<br>tiempo  | 8.52<br>GRUPO I   | 9.05<br>GRUPO II | 8.785 |
|                            | mucho<br>tiempo | 8.52<br>GRUPO III | 8.89<br>GRUPO IV | 8.705 |
|                            |                 | 8.52              | 8.97             | 8.745 |
|                            |                 |                   |                  |       |

---

TABLA 11.15  
NIVEL ACADÉMICO.

Baja escolaridad - alto nivel.

\* 13.- End. Resis-  
tencia

|                            |                 |                    |                   |       |
|----------------------------|-----------------|--------------------|-------------------|-------|
| ANTIGUEDAD<br>EN EL PUESTO | poco<br>tiempo  | 19.63<br>GRUPO I   | 18.52<br>GRUPO II | 19.07 |
|                            | mucho<br>tiempo | 17.15<br>GRUPO III | 21.15<br>GRUPO IV | 19.15 |
|                            |                 | 18.39              | 19.83             | 19.11 |

---

TABLA 11.16  
NIVEL ACADÉMICO.

Baja escolaridad - alto nivel.

\* 14.- Het. Hetero  
sexualidad

|                            |                 |                   |                   |       |
|----------------------------|-----------------|-------------------|-------------------|-------|
| ANTIGUEDAD<br>EN EL PUESTO | poco<br>tiempo  | 11.21<br>GRUPO I  | 10.42<br>GRUPO II | 10.81 |
|                            | mucho<br>tiempo | 8.05<br>GRUPO III | 8.63<br>GRUPO IV  | 8.34  |
|                            |                 | 9.63              | 9.52              | 9.57  |

---

TABLA II.17  
NIVEL ACADEMICO.

Baja escolaridad - alto nivel.

15.- Agg. Agresión

|                            |                 |                    |                   |         |
|----------------------------|-----------------|--------------------|-------------------|---------|
| ANTIGUEDAD<br>EN EL PUESTO | poco<br>tiempo  | 14.68<br>GRUPO I   | 16.21<br>GRUPO II | 15.445  |
|                            | mucho<br>tiempo | 13.89<br>GRUPO III | 14.21<br>GRUPO IV | 14.05   |
|                            |                 | 14.285             | 15.21             | 14.7475 |

---

\* Escalas significativas al 0.05%, ya sea respecto a la primera variable,  
a la segunda variable o a su interacción.

## CAPITULO III

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

## 1.- DECISIONES.

Para determinar si se aceptan o no las hipótesis nulas o las alternas establecimos un nivel de significancia del 0.05%, cuyo valor requerido en la prueba F es de 4.00. Por lo tanto rechazaremos las hipótesis nulas que posean este valor o un puntaje mayor, aceptando por tanto las hipótesis alternas.

1.1. Para la variable (antigüedad en el puesto) se aceptaron todas las hipótesis nulas excepto las referentes a las necesidades de deferencia y heterosexualidad, por tanto, para estas dos escalas se aceptaron las hipótesis alternas - las cuales consisten en:

1.1.1. "EXISTE UNA DIFERENCIA ESTADISTICAMENTE SIGNIFICATIVA EN LA ESCALA DE DEFERENCIA, ENTRE LOS SUJETOS QUE TIENEN POCO TIEMPO EN EL PUESTO Y LOS QUE TIENEN MUCHO TIEMPO".

En este caso, el valor de F es de 6.37 por lo tanto es rechazada la hipótesis nula, concluyéndose que la antigüedad en el puesto influye sobre la necesidad de deferencia; además - tomando las medias para los grupos de poco tiempo (13.91) y los de mucho tiempo (16.57) encontramos que esta necesidad es mayor en los segundos.

1.1.2. "EXISTE UNA DIFERENCIA ESTADISTICAMENTE SIGNIFICATIVA EN LA ESCALA DE HETEROSEXUALIDAD ENTRE LOS SUJETOS QUE

TIENEN POCO TIEMPO EN EL PUESTO Y LOS QUE TIENEN MUCHO - TIEMPO".

Esta escala posee un valor  $F$  de 5.65 por lo tanto es rechazada la hipótesis nula y concluimos que la antigüedad en el puesto sí es relevante para la necesidad de heterosexualidad; -- además, tomando en cuenta las medias para los grupos de poco --- tiempo (10.81) y los de mucho tiempo (8.34) encontramos que en - los primeros es mayor esta necesidad.

La escala de agresión cuenta con un valor  $F$  de 3.73 el cual no es significativo, sin embargo, ya que se encuentra en el límite, la tomaremos en cuenta, desde luego con ciertas reser--- vas. De esta manera encontramos que las medias para los grupos - de poco tiempo es 15.44 y los de mucho tiempo es 14.05, por tanto en los primeros es mayor esta necesidad.

1.2. Para la segunda variable que es nivel académico, ocho de -- las escalas del Edwards no obtuvieron diferencia estadísticamente significativa, por lo tanto sólo mencionaremos las siete escalas restantes que permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna.

1.2.1. "EXISTE UNA DIFERENCIA ESTADISTICAMENTE SIGNIFICATIVA EN LA ESCALA DE AMBICION O LOGRO ENTRE LOS SUJETOS QUE TIENEN BAJO NIVEL ACADEMICO Y LOS QUE POSEEN ALTO NIVEL".

Tomando en cuenta que el valor  $F$  para esta escala es -- de 8.74 se rechaza la hipótesis nula y concluimos que el nivel - académico es relevante para la motivación de logro. Ahora, ya --



que la media para los grupos de baja escolaridad es de 14.39 y para los de alto nivel es de 16.6 observamos que en los segundos existe una mayor motivación de logro.

1.2.2. "EXISTE UNA DIFERENCIA ESTADISTICAMENTE SIGNIFICATIVA EN LA ESCALA DE DEFERENCIA ENTRE LOS SUJETOS QUE TIENEN BAJO NIVEL ACADEMICO Y LOS QUE POSEEN ALTO NIVEL".

Ya que el valor F para esta escala es de 4.30, la hipótesis nula se rechaza concluyendo que el nivel académico tiene influencia sobre la necesidad de deferencia y atendiendo a las medias para los grupos de baja escolaridad (16.33) y los de alto nivel (14.15) observamos que existe mayor necesidad de deferencia en los primeros.

1.2.3. "EXISTE UNA DIFERENCIA ESTADISTICAMENTE SIGNIFICATIVA EN LA ESCALA DE AUTONOMIA, ENTRE LOS SUJETOS QUE TIENEN BAJO NIVEL ACADEMICO Y LOS QUE POSEEN ALTO NIVEL".

El valor F en esta escala es de 5.91 por lo tanto se rechaza la hipótesis de nulidad y se concluye que el nivel académico es relevante en la necesidad de autonomía; al observar la media de los grupos con baja escolaridad (10.52) y los de alto nivel (12.54) encontramos que existe mayor necesidad de autonomía en los segundos.

1.2.4. "EXISTE UNA DIFERENCIA ESTADISTICAMENTE SIGNIFICATIVA EN LA ESCALA DE AFILIACION, ENTRE LOS SUJETOS QUE TIENEN BAJO NIVEL ACADEMICO, Y LOS QUE POSEEN ALTO NIVEL".

El valor F para esta escala es de 6.35, por tanto es rechazada la hipótesis nula y se determina que el nivel académico tiene influencia sobre la motivación de afiliación. Tomando en cuenta la media para los grupos de baja escolaridad (13.25) y de alto nivel (11.07) concluimos que los primeros poseen mayor necesidad de afiliación.

1.2.5. "EXISTE UNA DIFERENCIA ESTADISTICAMENTE SIGNIFICATIVA EN LA ESCALA DE DEPENDENCIA AFECTIVA ENTRE LOS SUJETOS QUE TIENEN BAJO NIVEL ACADÉMICO Y LOS QUE POSEEN ALTO NIVEL".

El valor F en esta escala es de 4.54 por consiguiente se rechaza la hipótesis de nulidad y se concluye que el nivel académico sí influye sobre esta necesidad; además al estudiar las medias para los grupos de baja escolaridad (9.62) y las de alto nivel (7.55) determinamos que los primeros poseen una mayor dependencia afectiva.

1.2.6. "EXISTE UNA DIFERENCIA ESTADISTICAMENTE SIGNIFICATIVA EN LA ESCALA DE DOMINIO ENTRE LOS SUJETOS QUE TIENEN BAJO NIVEL ACADÉMICO Y LOS QUE POSEEN ALTO NIVEL".

La hipótesis de nulidad fue rechazada, pues su valor F para esta escala es de 11.80 por tanto observamos que el nivel académico sí es relevante para esta necesidad. Siendo la media para los grupos de bajo nivel de 17.92 y para los de alto nivel de 20.99 concluimos que los segundos presentan mayor necesidad de dominio.

1.2.7. "EXISTE UNA DIFERENCIA ESTADISTICAMENTE SIGNIFICATIVA EN

LA ESCALA DE INTERES POR AYUDAR A LOS DEMAS ENTRE LOS SUJETOS QUE TIENEN BAJO NIVEL ACADÉMICO Y LOS QUE POSEEN ALTO NIVEL".

Para esta escala el valor F es 9.21, por tanto se rechaza la hipótesis nula determinando que el nivel académico influye sobre esta necesidad, así al observar las medias para los grupos de baja escolaridad (17.60) y alto nivel (14.46) encontramos que los primeros poseen mayor interés por ayudar a los demás.

### 1.3. Para la Interacción:

Tomando simultaneamente la variable uno (antigüedad en el puesto) y la variable dos (nivel académico) encontramos que los cuatro grupos del diseño difieren entre si al nivel de significancia previamente establecido en las cuatro escalas de Edwards siguientes:

#### 1.3.1. "EXISTE UNA DIFERENCIA ESTADÍSTICAMENTE SIGNIFICATIVA EN LA ESCALA DE DEFERENCIA ENTRE CADA UNO DE LOS GRUPOS DEL DISEÑO".

Ya que el valor F para esta escala es de 4.30, se rechaza la hipótesis de nulidad concluyéndose que la interacción de las dos variables en cada uno de los grupos, posee influencia sobre la necesidad de deferencia. Observando las medias encontramos que el grupo de alto nivel y poco tiempo en el puesto posee menor necesidad de deferencia (11.73) en comparación con los grupos de baja y alta escolaridad con mucho tiempo, los cuales poseen ambos una mayor necesidad de deferencia (16.57).

1.3.2. "EXISTE UNA DIFERENCIA ESTADISTICAMENTE SIGNIFICATIVA EN LA ESCALA DE EXHIBICIONISMO ENTRE CADA UNO DE LOS GRUPOS DEL DISEÑO".

Esta escala posee un valor F de 4.87, por lo cual se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que la interacción de las dos variables en cada uno de los grupos (del diseño), tiene influencia sobre la necesidad de exhibicionismo. Tomando en cuenta las medias obtenidas observamos que el grupo con mayor necesidad de exhibicionismo es el de alto nivel escolar y poco tiempo en el puesto (10.47), y los sujetos con menor necesidad son los de baja escolaridad con poco tiempo en el puesto (7.63).

1.3.3. "EXISTE UNA DIFERENCIA ESTADISTICAMENTE SIGNIFICATIVA EN LA ESCALA DE DOMINIO ENTRE CADA UNO DE LOS GRUPOS DEL DISEÑO".

En esta escala el valor de F es de 4.84, por tanto se rechazó la hipótesis nula y se observa que la interacción de las dos variables en cada uno de los grupos posee influencia sobre la necesidad de dominio. Al observar sus medias encontramos que el grupo con alto nivel académico y poco tiempo en el puesto tiene una mayor necesidad de dominio (22.47), en cambio el grupo de bajo nivel académico y poco tiempo en el puesto presenta la menor necesidad de dominio (17.42).

1.3.4. "EXISTE UNA DIFERENCIA ESTADISTICAMENTE SIGNIFICATIVA EN LA ESCALA DE RESISTENCIA ENTRE CADA UNO DE LOS GRUPOS DEL DISEÑO".

En este caso, por tener un valor F de 6.84 en esta escala, se rechaza la hipótesis de nulidad concluyendo que la interacción de ambas variables en cada uno de los grupos del diseño presenta influencia sobre la necesidad de resistencia; además observando sus medias encontramos que presenta mayor necesidad el grupo de alto nivel académico y mucho tiempo en el puesto (21.15) y menor necesidad aquellos sujetos con bajo nivel -- académico y mucho tiempo en el puesto (17.15).

## 2.- INTERPRETACION DE RESULTADOS.

### 2.1. NECESIDAD DE AMBICION:

Como se puede apreciar en la tabla 11.3. los sujetos que tienen poca antigüedad en el puesto, obtuvieron una media de 15.75 y los de mayor antigüedad su puntuación es de 15.23 en lo que se refiere a la necesidad de ambición. Esta diferencia es muy pequeña y así lo demuestra la prueba F que nos arroja un puntaje de 0.49 el cual no es significativo. Estos resultados nos sugieren que si los sujetos tienen mucho o poco tiempo en su puesto ello no afectará su necesidad de ambición. Es decir, no por el hecho de ser más antiguos tratarán de hacer mejor las cosas, ni tendrán gusto por realizar actividades que requieran algún esfuerzo, ni tendrán interés por realizar un trabajo difícil lo mejor posible, tampoco se interesarán por resolver problemas difíciles.

En cambio esta misma necesidad sí se ve afectada por el Nivel Académico. Pues los sujetos con un alto nivel obtienen una media de 16.60 en contraste con los de bajo nivel que obtienen una media de 14.39. Es decir, parece ser que el paso por una Universidad estimula en los sujetos el deseo de lograr algo significativo y hacerlo bien.

Por otra parte al comparar cada grupo entre si, vemos que los sujetos de baja escolaridad y que ya tienen tiempo en el puesto son los que poseen el más bajo promedio (14.05) en contraste con los de alto nivel y poco tiempo en el puesto. Estos resultados nos hacen pensar que los sujetos recién ingresa-

dos a un nuevo puesto con un nivel profesional, están más motivados que los de baja escolaridad aunque tengan mucha antigüedad.

De hecho, los dos grupos de poco tiempo poseen mayor promedio en comparación con los de mucho tiempo, lo que nos sugiere que esta motivación decrece con el paso del tiempo. Sin embargo estas interpretaciones deben tomarse con reserva, pues las diferencias entre cada grupo (interacción) no fueron estadísticamente significativas (0.04).

No obstante, podemos suponer que este puesto no motiva a los sujetos (que lo ocupan) a superarse, sino más bien posee ciertas características que van produciendo personas sin interés en lograr algo significativo. Quizás una de estas características podría ser que su responsabilidad es la de ejecutar y seguir las órdenes, normas y políticas que reciben, pero jamás planearlas. Esta es una limitación a su creatividad y conocimientos.

## 2.2. NECESIDAD DE DEFERENCIA.

Respecto a esta necesidad, al estudiar las medias obtenidas (tabla II.4) para la antigüedad en el puesto observamos que los que tienen poco tiempo tuvieron 13.91 de puntaje y los de mayor tiempo cuentan con 16.57, por tanto, la diferencia sí es significativa (su valor F es de 6.37) de esta manera parece ser que mientras mayor tiempo se tenga en el puesto tenderán -- sus ocupantes a aceptar sugerencias de los demás, a seguir instrucciones y a hacer lo que se espera de ellos, además irán ---

aceptando el liderazgo de otros, se conformarán a las costum--- bres y evadirán diversos aspectos despreocupadamente, por tanto serán adaptables.

Esta misma necesidad se ve afectada también por el ni vel académico, ya que los sujetos que presentan una baja escola ridad poseen una mayor necesidad de conformarse, etc. (16.33) - que los sujetos con un nivel profesional (14.15). Esto nos pue de sugerir que el hecho de estudiar, de "tener" ciertos conoci mientos o simplemente el estar en una Universidad propicia el - deseo de tomar decisiones por sí mismos y no ser conformistas.

Comparando a los grupos entre si (interacción) nos da mos cuenta que aquellos con alta y baja escolaridad, pero mucho tiempo en el puesto poseen la misma media (16.57). Interpretan do esto, nos atrevemos a decir que los sujetos con algún tiempo en el puesto tienden a conformarse y aceptar lo que se les im-- ponga, independientemente de su nivel profesional. En este caso es importante notar que parece ser que lo que influye para el - aumento de esta necesidad es el tiempo que se permanezca en el puesto. Probablemente las caracterfsticas del mismo, creen esta necesidad en los sujetos. Esto puede asociarse también al aspec to edad; haciendo una comparación de las edades promedio para - cada grupo encontramos que el grupo con baja escolaridad y poco tiempo posee 56.5 de edad promedio, el de alto nivel y poco --- tiempo es de 45.7 el del grupo de baja escolaridad y mucho tiem po en el puesto es de 61.6 y por último el de alto nivel y mu-- cho tiempo es de 56.4 años, por tanto, podemos decir que el de menor edad promedio es el grupo No. 11 el cual así mismo presen ta la media más pequeña de los 4 grupos (11.73). ( tabla 4 --



cap. II). Esto nos sugiere que no solamente se encuentran relacionadas las variables nivel académico y antigüedad en el puesto; sino también puede tener influencia la edad de los sujetos. Es decir, mientras más edad se posea y más tiempo se ocupe en este puesto, más aparecerá esta necesidad.

### 2.3. NECESIDAD DE ORDEN.

Los valores F obtenidos, respecto a esta necesidad, - para la primera variable, la segunda variable y la interacción entre ambos, respectivamente son 2.39, 0.09 y 0.07. Por tanto, no son significativos. (tabla II.2). Esto nos hace suponer que el que a estas personas les guste tener sus cosas organizadas, escribir en forma clara y organizada así como el hacer planes - antes de comenzar una tarea difícil, etc. no depende del tiempo que haya ocupado el puesto, ni tampoco está en relación con el nivel académico. Es decir el puesto no propicia esta necesidad, y el pasar por una Universidad no enseña a ser organizados y ordenados a sus estudiantes.

### 2.4. NECESIDAD DE EXHIBICIONISMO.

Observando las medias obtenidas para la variable antigüedad en el trabajo (tabla II.6) el grupo con poco tiempo obtuvo 9.05 de puntaje y el grupo con mucho tiempo 9.76 por tanto - vemos que la diferencia no es significativa, esto se confirma - con el valor F para esta variable el cual es 0.89. Estos datos nos hacen pensar que el tener mucho o poco tiempo en el puesto no produce que sus ocupantes necesiten decir cosas solamente pa

ra observar que efecto tiene esto en las personas, ni ser el -- centro de atracción, ni contar chistes, ni ei hacer preguntas -- que los demás no puedan contestar. Esto mismo podemos observar-- lo en las medias para la segunda variable o sea el nivel acadé-- mico, mismas que son: para el grupo de baja escolaridad 8.81 y para el de alto nivel 9.99. Aunque sí existe una mayor necesi-- dad de exhibición en el grupo de alto nivel, esta diferencia no es significativa, lo cual se corrobora al tomar su valor F que es de 2.48. Por tanto concluimos que el haber pertenecido o no a una Universidad no propicia esta necesidad en los sujetos.

Sin embargo al analizar la media de los grupos entre sí, al interactuar las 2 variables consideradas, observamos que el grupo con nivel profesional y poco tiempo en el puesto es el que presenta, una mayor necesidad de ser el centro de atracción (10.47) en contraste con el grupo de baja escolaridad y poco -- tiempo, el cual posee el menor puntaje (7.63) y por tanto una -- menor necesidad. Esto nos dice que al presentarse ambas varia-- bles juntas producen que al iniciarse es importante para aque-- las personas con un nivel profesional, el ser el centro de ---- atracción, tratan de sobresalir, se encuentran más motivados a exhibirse cosa contraria en aquellos con baja escolaridad, los cuales dan más bien la idea de querer ocultarse.

También podemos darnos cuenta que con el paso del --- tiempo los de baja escolaridad presentarán un aumento de esta -- necesidad, mientras que en los de alto nivel tenderá a dismi--- nuir. Esto podríamos interpretarlo como una manera de contra--- rrestar la falta de conocimientos, pues es necesario que funcio-- nen como autoridades aunque dentro de la Jerarquía organizacio-- nal no lo sean realmente.

## 2.5. NECESIDAD DE AUTONOMIA.

Respecto a las medias obtenidas (tabla 11.7) para la variable antigüedad en el puesto vemos que para el grupo de poco tiempo es de 10.99 y para el de mucho tiempo 12.07 aunque parece que existe mayor necesidad de ser independientes de los demás para tomar decisiones, de sentirse libres de hacer lo que desean, esta diferencia no es significativa (valor  $F = 1.67$ ). Por tanto podemos concluir que el tener poco o mucho tiempo no ejerce suficiente influencia sobre esta necesidad.

Al analizar, en cambio, las medias respecto al nivel académico para baja escolaridad 10.52, y para nivel profesional 12.54; encontramos que el hecho de estudiar una carrera profesional o simplemente estudiar en una Universidad fomenta la necesidad de ser independientes de los demás para tomar decisiones, de hacer cosas sin importar lo que puedan pensar los demás, de enfrentar situaciones y responsabilidades, de decir lo que se piensa acerca de las cosas.

Pero al comparar las medias de cada grupo entre sí al interactuar ambas variables, encontramos que el grupo con menor necesidad de autonomía es el de baja escolaridad y poco tiempo (9.21) esto podemos interpretarlo como una cierta incapacidad de tomar decisiones por sí mismos, por falta de conocimientos, lo cual disminuye con el paso del tiempo, ya que en el grupo con baja escolaridad y mucho tiempo presenta más necesidad de ser independientes (11.84); sin embargo, nunca es igual esta necesidad al compararla en aquellos sujetos que cuentan con un nivel profesional, en estos ocurre lo contrario, al iniciarse en

el puesto son los que poseen una mayor necesidad de independencia (12.78) y conforme pasa el tiempo, dadas las características del puesto, (son ejecutores de normas y reglas, más que planeadores) esta necesidad se ve reducida (12.31). Sin embargo -- los datos respecto a la interacción de ambas variables deben -- ser tomados con ciertas reservas, ya que el valor F para la interacción no es significativo (3.47).

Por tanto podemos concluir que el hecho de estudiar una carrera permite a los estudiantes tener cierta autonomía y su tendencia será el ser independientes de los demás para la toma de decisiones y para realizar las actividades que desean.

## 2.6. NECESIDAD DE AFILIACION.

Respecto a la antigüedad en el puesto, su valor F no es significativo (0.02) esto se observa en las medias (tabla 11. 8.) para el grupo de poco tiempo (12.10) y mucho tiempo (12.23), a partir de las cuales decidimos que el paso del tiempo en un puesto determinado no va a crear en los sujetos la necesidad de pertenecer a un grupo, ni de hacer cosas por los amigos, ni de ser leales con los amigos, ni de hacer nuevas amistades.

En cambio, al observar el nivel académico observamos que los sujetos con baja escolaridad tienen una mayor necesidad de afiliación (13.25) en comparación con los de alto nivel cuya media es la más baja (11.26). Esto nos hace pensar en que tal vez las personas que no cuentan con preparación, tratan de contrarrestar esto con amistad. Esto es interesante si nos ponemos a pensar que este aspecto es fundamental dentro de la política.

Es importante pertenecer a un grupo, para poder mantenerse en un determinado puesto, aún más, si no se poseen los conocimientos suficientes.

Al estudiar las medias entre si de cada grupo, (tabla 11.8) vemos que el que presenta menor necesidad de afiliación es el de alto nivel con mucho tiempo (10.89) y al compararlo -- con el de poco tiempo, vemos que en estos sujetos (los de nivel profesional), la necesidad disminuye con el paso del tiempo, -- mientras que los de baja escolaridad con poco tiempo poseen una menor necesidad, decrece, en los de bajo nivel, conforme pasa el tiempo aumenta a tal grado que el grupo de mucho tiempo y baja escolaridad posee la media más alta. Pero estas últimas interpretaciones deben tomarse con cierta reserva, ya que el valor F para la interacción de las variables no es significativo (0.33).

## 2.7. NECESIDAD DE INTROSPECCION.

Los valores F obtenidos para ambas variables, (0.37 y 1.42) así como su interacción (0.008) no son significativas respecto a esta necesidad, (tabla 11.2) por lo tanto se concluye -- que en los sujetos investigados, la necesidad de analizar sus -- propios motivos y sentimientos, de observar a los demás y enten-- der cómo piensan acerca de los problemas, el juzgar a la gente por lo que dicen más que por lo que hacen, el analizar la con-- ducta de los demás así como sus motivos; no dependen del paso -- del tiempo en un puesto, tampoco del paso por una Universidad, ni por adquirir determinados conocimientos; así mismo la interac-- ción de ambas variables no provoca su aparición.

## 2.8. NECESIDAD DE DEPENDENCIA AFECTIVA.

Las medias obtenidas respecto a la primera variable - (antigüedad en el puesto) son 7.99 para los grupos de poco tiempo y 9.18 para los de mucho tiempo (tabla II.10), sin embargo - su valor F no es significativo, (1.47) por consiguiente podemos decir que el paso del tiempo por si mismo no propicia en los sujetos la necesidad de recibir ayuda de los demás cuando se encuentran en problemas, tampoco el tratar de que simpaticen con ellos y los comprendan, ni a tratar de recibir afecto de los demás, ni a ser ayudado por los demás.

Sin embargo esta necesidad sí se ve afectada al relacionarla con el nivel académico esto se apoya en su valor F de 4.54, el cual es significativo. Analizando las medias obtenidas para esta variable encontramos que los grupos con baja escolaridad poseen una media mayor (9.62) que la de los grupos con nivel profesional (7.55), lo que nos sugiere que el paso por la Universidad provoca el necesitar menos la ayuda de los demás, esto apoya los resultados obtenidos en la escala de deferencia -- afiliación y autonomía. Así mismo la falta de preparación, crea la necesidad de recibir ayuda de los demás.

Por otra parte tomando con ciertas reservas (ya que el valor F para la interacción es 1.10), las medias para cada grupo entre si, respecto a ambas variables encontramos que el grupo con la media más baja es aquél con poco tiempo y alto nivel (7.47), esta necesidad se ve ligeramente aumentada en el grupo de alto nivel y mucho tiempo (7.63) sin embargo esta diferencia no es significativa. Al comparar esto con las medias de

los grupos con baja escolaridad, conforme pase el tiempo se dependerá más de los demás y esta dependencia será menor si se cuenta con un nivel profesional.

## 2.9. NECESIDAD DE DOMINIO.

Al observar la tabla 11.11 podemos darnos cuenta que los sujetos con poco tiempo en el puesto tienen una media de 19.94 y que aquellos con mayor tiempo su media es de 18.97 por tanto su diferencia no es significativa (su valor F es de 1.18) Esto nos dice que el que tengan mucho o poco tiempo en el puesto no afectará su necesidad de ser líderes dentro del grupo al que pertenecen, ni qué persuadir e influenciar a los demás para que hagan lo que ellos desean, ni de supervisar y dirigir la acción de otros.

Sin embargo el nivel académico con que cuenten, sí va a influenciar esta necesidad (su puntaje F fue de 11.80). al estudiar las medias obtenidas para esta variable, vemos que los grupos con baja escolaridad tienen una media de 17.92 y los de nivel profesional de 20.99. Esto nos dice que el poseer ciertos estudios o simplemente el haber estudiado en una Universidad propicia una mayor necesidad de dominar a los demás, que los sujetos con un bajo nivel académico.

Comparando las medias de cada grupo entre si (el valor F para la interacción es de 4.84), vemos que el grupo de baja escolaridad y poco tiempo en el puesto tiene el menor puntaje, (17.42) mientras que el grupo con alto nivel y poco tiempo cuenta con el puntaje más alto (22.47). Esto nos dice que exis-

te una gran diferencia respecto a los sujetos recién ingresados; aquellos con nivel profesional, tenderán a ser más dominantes, - mientras que los que no cuentan con estudios profesionales se -- mostrarán más sumisos. Así mismo esta necesidad la adquirirán -- con el paso del tiempo, es decir la aprenderán; para determinar esto, nos apoyamos en la media del grupo con baja escolaridad, y mucho tiempo la cual es de 18.42 es decir, aumenta, sin embargo, nunca se iguala a las medias de los grupos con alto nivel por -- tanto se mostrarán más dominantes aquellos sujetos con mayor nivel académico. En estos mismos decrece la necesidad, lo podemos observar en la media del grupo con nivel profesional y mucho --- tiempo en el puesto, la cual es de 19.52; lo que nos indica que el puesto requiere sujetos con necesidad de dominar, pero no en exceso.

## 2.10. NECESIDAD DE INFERIORIDAD.

Los puntajes F obtenidos para las dos variables consideradas (0.62 y 0.95 y para su interacción (2.07) no fueron significativos. (tabla 11.2) Esto nos indica que el tener mayor o - menor tiempo en el puesto y el estudiar o no en la Universidad - no propicia que los sujetos presenten la necesidad de sentirse - culpables cuando hacen algo malo, o de ser castigados cuando han hecho algo mal, o de sentir la necesidad de confesar sus erro--- res, o sentirse deprimidos e incapaces de manejar las situacio-- nes, ni de sentirse tímidos ante los superiores.

## 2.11. NECESIDAD DE INTERES POR AYUDAR A LOS DEMAS.

La necesidad de ayudar a los amigos cuando se encuen--



tran en problemas, el asistir a aquellos que son menos afortunados, el perdonar, el ser generoso con los demás, el simpatizar con aquellos que se encuentran heridos o enfermos, se encuentra relacionado con la variable nivel académico (valor F: 9.21) Al estudiar las medias, (tabla II.13) nos damos cuenta que los grupos con nivel profesional tienen una media de 14.46 y los de bajo nivel su media es de 17.60; lo que nos indica que el carecer de estudios profesionales propicia una mayor necesidad de interesarse por los demás y mientras mayores estudios se posean, menos interés hacia los demás presentarán.

Por otra parte, al observar las medias para la variable antigüedad en el puesto, vemos que el grupo de poco tiempo posee un puntaje de 15.78 y en el grupo de mucho tiempo su puntaje es 16.28 (tabla II.13). Su diferencia es muy pequeña, por tanto su valor F (0.23) no es significativo, lo que nos indica que el que posean mucho o poco tiempo en el puesto no va a tener influencia sobre la necesidad de ayudar a los demás.

Así mismo al observar cada grupo entre sí, nos damos cuenta que el que presenta mayor tiempo en el puesto y baja escolaridad posee esta necesidad en más cantidad, mientras que el grupo que presenta menor necesidad de interesarse por los demás es el de alto nivel y mucho tiempo en el puesto; nos podemos dar cuenta entonces que al ingresar al puesto los sujetos con baja escolaridad tendrán mayor necesidad de interesarse por los demás en comparación con los de nivel profesional, y conforme pasa el tiempo, en los sujetos de baja escolaridad aumenta la necesidad mientras que en los de nivel profesional disminuye. Desde luego estos datos deben tomarse con reservas puesto que

el puntaje F referente a la interacción entre ambas variables - no es significativo (0.47).

## 2.12. NECESIDAD DE CAMBIO.

Respecto a la necesidad de hacer cosas nuevas y diferentes, de conocer nuevas personas, de buscar la novedad y el cambio en la rutina diaria, de probar nuevos y diferentes trabajos, de vivir en diferentes lugares, encontramos que sus valores F para las variables antigüedad en el trabajo y nivel académico, así como su interacción son respectivamente: 0.30, 0.009 y 0.009. (tabla 11.2) Por tanto ninguna de ellas es significativa lo que nos indica que el tener mayor o menor tiempo en un puesto y el poseer un mayor o menor nivel académico, no va a influir sobre esta necesidad. Su aparición será independiente de estas variables.

## 2.13. NECESIDAD DE RESISTENCIA.

Al observar los puntajes F obtenidos tanto en la primera variable (0.006 ) como en la segunda (2.20) nos damos cuenta que no son significativos; por tanto concluimos que el tener mayor o menor tiempo en el puesto no se encuentra relacionado con esta necesidad. Así mismo, el poseer o no un nivel profesional tampoco tendrá efectos sobre esta necesidad.

Sin embargo, al encontrarse interactuando ambas variables, sí hay influencia sobre esta necesidad, lo cual se ve apoyado por su puntaje F, (6.84) que es significativo. Comparando las medias de cada grupo entre sí (tabla 11.15) vemos que aquel

con baja escolaridad y mucho tiempo en el puesto presenta la me dia más baja y el grupo con mucho tiempo y nivel profesional -- tiene la media más alta (21.15). Esto nos parece indicar que el paso por una Universidad aunado al hecho de ocupar este puesto durante varios años (más de siete) va a producir una mayor necesidad de mantenerse en un trabajo hasta que se termina, de trabajar duro en una tarea, de mantenerse o quedarse hasta tarde - trabajando en orden para sacar adelante un trabajo sin distraerse, de mantenerse en un problema aún cuando parece que ningún - progreso para su solución ha sido alcanzado, de evitar ser interrumpido mientras trabaja. Todo esto nos sugiere que en este -- grupo (mayor nivel académico y mayor tiempo) existe una mayor - tendencia a integrarse al puesto y obviamente un mayor interés hacia las actividades propias del mismo.

Es interesante señalar también que al comparar las me dias de los sujetos de nuevo ingreso con baja escolaridad ---- (19.63) y alto nivel (18.52), existe mayor necesidad de resis-- tencia en los primeros, es decir, empiezan con muchos deseos de hacer su trabajo, sin embargo estos deseos van decreciendo ---- (19.15) con el paso del tiempo, mientras que en el grupo con nivel profesional va en aumento (21.15).

#### 2.14. NECESIDAD DE HETEROSEXUALIDAD.

Tomando las medias para la variable antigüedad en el puesto (tabla 11.16) observamos que para los grupos de poco --- tiempo es de 10.81 y para los de mucho tiempo es de 8.34 esta - diferencia es considerable, y esto se ve apoyado con el valor F para dicha variable (5.65) el cual es significativo. De aquí poo

demostramos interpretar que el ingresar al puesto produce en los sujetos una necesidad mayor de salir con personas del sexo opuesto, de comprometerse en actividades sociales con miembros del sexo opuesto, de estar enamorados de alguna persona del sexo contrario, de basarlas, de ser vistos por sujetos del sexo opuesto como una persona atractiva, de participar en discusiones acerca de sexo, etc. Pero esta necesidad decrece bastante con el paso del tiempo en el puesto.

Mientras que en la variable nivel académico no encontramos ninguna diferencia importante (su valor F es de 0.01) lo que nos dice que el paso por una Universidad no va a influir sobre esta necesidad.

De la misma manera, al considerar cada grupo entre sí respecto a las dos variables, no encontramos diferencias significativas (valor F: 0.43). Lo que nos indica que el que actúen ambas variables al mismo tiempo no es lo que va a tener influencia sobre los sujetos para el aumento o disminución de dicha necesidad sino más bien el tiempo en el puesto por sí mismo es el que tiene relación con esta.

## 2.15. NECESIDAD DE AGRESION.

Observando los puntajes F para la primera variable -- (3.73), la segunda variable (1.62) y para su interacción (0.70) (tabla II.2) vemos que ninguno de ellos es significativo. Esto nos dice que el haber pasado por una Universidad no propicia en los sujetos la necesidad de atacar los puntos de vista contrarios, ni el decir a los demás lo que piensan de ellos, ni el --

criticar a los demás públicamente, ni de burlarse de los demás, ni de enojarse fácilmente, ni de insultar a los demás.

Dado que el puntaje F respecto a la variable antigüedad en el puesto, se encuentra muy cercana al valor F necesario para considerarse como significativo (4.00), interpretaremos -- sus medias, (tabla 11.17) desde luego tomando estos datos con ciertas reservas. De esta forma encontramos que los grupos con poco tiempo tienen una media mayor (15.445) en comparación con los de mucho tiempo. (14.05) Lo que nos dice que los sujetos de recién ingreso tenderán a mostrarse más agresivos que aquellos que tienen ya más tiempo. Esto nos habla también de una adaptación al medio de trabajo en que se desenvuelven.

Por otra parte, podemos concluir que la interacción de ambas variables no va a tener influencia sobre el aumento o disminución de dicha necesidad.

## CAPITULO IV

## 1.- SUMARIO.

Durante el presente trabajo en el primer capítulo, se realizó una revisión sobre diversos aspectos teóricos que apoyaran y sustentaran la investigación realizada.

Estos temas fueron:

En primer lugar una revisión sobre los test psicológicos.

De acuerdo con Anne Anastassi, son "una medida objetiva y tipificada de una muestra de conducta" se revisaron asimismo diversas definiciones.

Posteriormente se habló de su estandarización, su objetividad y su confiabilidad, así como de su validez y de los tipos de validez que existen. Respecto a validez repasamos la validez de contenido, predictiva, concurrente, de elaboración o de hipótesis de trabajo.

Finalmente se hizo una clasificación de los test.

El siguiente tema fue un repaso sobre la teoría psicológica de Murray. Se estudió la Estructura y la Dinámica de -

la personalidad según esta teoría. Dentro de estos aspectos se le dió gran importancia a aquellos sobre la motivación de la conducta, como son las necesidades y sus tipos, así mismo la taxonomía de las necesidades desarrollada por Murray, la cual constituye la base para la creación y elaboración del Inventario de Preferencias Personales de Edwards (EPPS); el cual constituye el siguiente tema tratado.

Dentro de este tema se describió el test, se señalaron las necesidades que mide y la explicación de cada una. Además se describió cómo y porqué fue elaborado.

Finalmente se realizó una revisión de investigaciones realizadas que tuvieron alguna similitud sobre el estudio hecho. Se encontró principalmente que:

- existen diversas investigaciones utilizando la prueba de Edwards.
- estas investigaciones están más bien enfocadas a probar su confiabilidad y su validez (predictiva principalmente).
- están aplicadas a estudiantes o a personal militar o policíacas.
- no se encontraron estudios sobre personalidad en empleados públicos.

Posteriormente se planteó el objetivo que fue:

El detectar y analizar la influencia que ejercen las variables Nivel Académico y Antigüedad en el Puesto sobre las -

necesidades en un grupo de funcionarios del sector público.

Se trabajó con 3 pares de hipótesis, utilizando un diseño factorial 2 X 2. La variable antigüedad en el puesto se -- clasificó en Poco y Mucho tiempo (de 0 a 6 años) y (de 7 a 30 - años respectivamente). La segunda variable fue El Nivel Académico clasificado en bajo nivel (primaria, secundaria, preparato--ria) y alto nivel (profesional en las carreras de L A E, Lic. - en Derecho, Economista y Contador Público).

La muestra estuvo constituida por 76 Jefes de una misma dependencia gubernamental (de igual nivel) divididos en cua--tro grupos de 19 cada uno.

Los instrumentos de investigación utilizados fueron: principalmente el Inventario de Preferencias Personales de Ed--wards, un cuestionario de datos generales y como complemento la prueba OTIS de inteligencia.

Posteriormente se realizó un análisis de varianza pa--ra cada una de las escalas del Edwards. Encontrando para la va--riable antigüedad en el puesto, resultados significativos en -- las escalas de deferencia y heterosexualidad. Así mismo para la variable Nivel Académico los resultados significativos se refie--ren a las escalas de ambición o logro, deferencia, autonomía, - afiliación, dependencia afectiva e interés por ayudar a los de--más. Por otra parte se encontró que la interacción de ambas va--riables, arroja puntajes significativos sobre las escalas de deferencia, exhibicionismo, dominio y resistencia.



Durante la investigación se tuvieron ciertas limitantes, principalmente de tipo administrativo. No fue el mismo examinador para cada grupo al que se les aplicaron las pruebas. Algunos sujetos se encontraban enfermos, y no veían bien, por lo que se les tuvo que ayudar a marcar sus respuestas. No se les - podía decir el motivo real de la investigación, lo que creó un cierto ambiente de inquietud. El tiempo estuvo un tanto limitado, por lo que se les ejerció cierta presión, ya que se encon-traban en un seminario de Capacitación y el tiempo estaba más - bien destinado a tratar de alcanzar los objetivos instruccionales, más que a la evaluación de la personalidad de los sujetos.

Por otra parte se incluyen los resultados sobre Inte-ligencia, como información adicional; aunque estos datos no fueron manejados.

## 2.- CONCLUSIONES.

A través de la investigación realizada podemos concluir que la variable que produce una mayor cantidad de necesidades y por consiguiente de motivación en los sujetos es la variable nivel académico.

Así mismo la variable antigüedad en el puesto no es importante desde el punto de vista motivacional para este grupo de sujetos, ya que sólo ejerce influencia sobre dos necesidades, de las cuales una de ellas se encuentra altamente relacionada con las actividades del puesto en sí (deferencia), mientras que la otra (heterosexualidad), no se le considera importante, desde el punto de vista funciones del puesto.

También decimos que el hecho de interactuar las dos variables (es decir, aparecer juntas), va a ejercer influencia en los sujetos sobre cuatro necesidades que van a ser características al encontrarse en el puesto y con su grupo.

Y que serán la necesidad de deferencia, de exhibicionismo, dominio y resistencia.

Por otro lado podemos apoyar el aspecto la teoría de Murray, referente a la interrelación de necesidades, pues nos dice que en ciertas circunstancias, múltiples necesidades pueden ser gratificadas a través de un único curso de acción y que cuando el resultado de diferentes necesidades es, desde el punto de vista de la conducta, el mismo, existe una fusión de nece

sidades. De esta manera considero que existe cierta fusión entre las necesidades de autonomía, deferencia, afiliación y dominio. Ya que los resultados obtenidos para cada escala son congruentes entre sí y se apoyan mutuamente.

Finalmente podemos decir de acuerdo con Murray, que los sujetos entran en acción y presentan una determinada conducta de acuerdo a un complejo conjunto de motivos, en este caso se pretende explicar su conducta en base a las necesidades que presentan.

De esta manera los sujetos se encuentran en un estado de tensión. Habría que estudiar entonces, hasta qué punto pueden ser satisfechas esas necesidades y de qué manera; esto con objeto de reducir la tensión. Para que, posteriormente, estas personas aprendan a prestar atención a ciertos objetos y ejecutar aquellos actos (aceptados) que se encuentran asociados con la reducción de esa tensión.

Desde luego debemos considerar que las dos variables estudiadas no son las únicas que deben tener influencia sobre su conducta, sin embargo los datos obtenidos constituyen una fuente de información que puede ser valiosa para resolver diversos problemas que se presentan dentro del grupo, como se mencionó en la introducción de nuestro trabajo.

Así mismo la muestra se considera representativa sólo para dicho grupo de sujetos. Se considera que no se pueden hacer generalizaciones, ya que se trata de un grupo especial dentro de la Institución, porque aunque no poseen mucha jerar-

quía presentan ciertas anomalías que no tienen otros sujetos al mismo nivel, en otras Direcciones.

En base a los datos obtenidos se plantean una serie de preguntas que pueden servir de base para futuras investigaciones. Por ejemplo:

¿Cuáles serían las necesidades para lograr un adecuado funcionamiento de los sujetos de acuerdo a las características y funciones del puesto?

¿Se podrían identificar áreas problema, para cada Oficina a la que pertenecen, a través de los resultados obtenidos?

¿Las necesidades que presentan tienen alguna relación con las necesidades de capacitación para sus Oficinas?

De esta forma se pueden hacer mil preguntas que a través de diversas investigaciones se podrían responder, pero, no solamente por el hecho de conocer. ¿qué es lo que está pasando?, sino también por el hecho de encontrar, ¿cómo podemos mejorar?.

GLOSARIO DE TERMINOS  
 SOBRE ADMINISTRACION PUBLICA

- ADMINISTRACION  
 PUBLICA

"En su sentido más amplio, es todo el sistema de gobierno, todo el conjunto de ideas, actitudes, normas, procesos, instituciones y otras formas de conducta humana que determinan cómo se distribuye y ejerce la autoridad política, cómo se atienden los intereses públicos". 46/

Existe la Administración Pública Centralizada y Paraestatal. La primera está constituida por las Srías. de Estado y Departamentos Administrativos. La segunda la forman Organismos descentralizados, empresas de participación estatal y Fideicomisos. 47/

- BUROCRACIA

Sistema de gobierno, cuyo control está tan completamente en manos -

46/ Muñoz Amato P., Introducción a la Administración Pública, - México, Fondo de Cultura Económica, 1973, Tomo I, p. 24.

47/ Diario Oficial, 29 de Diciembre de 1976, Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, p. 1.

de los funcionarios, que su fuerza limita la libertad de los ciudadanos ordinarios. Su característica es, una pasión por las rutinas de la administración, el sacrificio de la flexibilidad en aras de las normas, dilaciones en tomar las decisiones y una resistencia a emprender experimentos.

48/

Es el conjunto de personas sujetas a normas jurídicas para su actuación; esfera que no pueden transponer, e ir más allá de lo que las leyes les permitan. 49/

- BUROCRATA

En términos generales es el funcionario o empleado del Sector Público (de la burocracia). 50/

- COMISIONES  
INTERSECRETARIALES

Son reuniones de varias Secretarías, constituidas por el Presidente de la República y que serán

48/ Zamora Guerrero R., Glosario de Administración General, tesis profesional, Universidad del Valle de México, Escuela de Administración, 1975, p. 14.

49/ Pacheco Victor Manuel, Apuntes para cursos, SHCP, 1978, pp. 14-15.

50/ Ibid., p. 15.

presididas por el representante - de la Dependencia que se determine al constituir-la. 51/

- DESCENTRALIZACION

Movimiento de facultades de recursos, operación, relación de no-jerarquía.

En este caso no existe una dependencia directa con el organismo central.

Consiste en confiar la realización de algunas actividades administrativas a órganos que guardan con la Administración Central una relación diversa de la de Jerarquía. 52/

Según Newman (desde el punto de vista administrativo). Es la acción de delegar las labores ejecutivas y niveles en orden descendente de supervisión para alcanzar metas.

Según Gabino Fraga (desde el punto de vista jurídico) Es la dele-

51/ Fraga Gabino, Derecho Administrativo, México, Edit. Porrúa, 1975, p. 192.

52/ Ibid, p. 201.

gación de facultades de los órga  
nos superiores en favor de órga  
nos inferiores internos de la --  
misma Administración o en orga--  
nismos externos a ella distribui  
dos en regiones geográficas ade--  
cuadas, pero que en todos los ca  
sos quedan sujetos al poder je--  
rárquico de la autoridad central  
53/

- EMPRESAS DE PARTICIPACION  
ESTATAL

Son entidades de la Administra--  
ción Pública en las que el go---  
bierno, a través de alguno de --  
sus organismos aporta, o es pro--  
pietario de determinado porcentaje  
de su capital social.

Por tanto pueden ser:

Mayoritarias.- Cuando el gobier--  
no posee el 50% o más del capi--  
tal. En las que figuran acciones  
de serie especial sólo suscritas  
por el Gobierno Federal, el cual  
tiene facultad de nombrar a la --  
mayoría de los miembros del con--  
sejo.



Minoritarias.- Son aquellas en -- las que el Gobierno posee accio-- nes o partes del capital que re-- presenten menos del 50% y hasta - el 25%. 54/

- FUNCIONARIO PUBLICO

Empleado del sector público que - ocupa un puesto de Jefe de Depar-- tamento o más, dentro de la Jerar-- quía organizacional. Por lo general son designados por un tiempo determinado. 55/

- ORGANISMO DESCENTRALIZADO

Es una entidad de la administra-- ción pública paraestatal.

Son instituciones creadas por dis-- posición del Congreso de la Unión o en su caso por el Ejecutivo Fe-- deral, con personalidad jurfdica y patrimonio propio cualquiera -- que sea la forma o estructura le-- gal que adopte.

Ej: Nacional Financiera, Ferroca-- rriles Nacionales de México, Comi-- sión Federal de Electricidad. 56/

54/ Véase Diario Oficial Ob. cit., p. 15.

55/ Fraga G., Ob. cit., p. 129.

56/ Véase Diario Oficial, Ob. cit., pp. 14-15.

- SECRETARIAS DE ESTADO

Son organizaciones dependientes - del poder Ejecutivo para el ejercicio de sus atribuciones y el -- despacho de los negocios de orden administrativo a él encomendadas. Así mismo forman parte de la Administración Pública centralizada.

57/

- SECTOR PRIVADO

Son el conjunto de organizaciones o empresas que sirven a intereses de particulares. 58/

- SECTOR PUBLICO

Es todo el sistema de gobierno; - el cual existe para servir a los intereses generales de la socie-- dad y tiene autoridad política suprema, la cual está sancionada -- por el monopolio de la violencia y su responsabilidad corresponde en su exigencia a la naturaleza y dimensión de su poder. Su eficiencia se mide por la calidad e in-- tensidad con que se realizan los propósitos públicos. 59/

57/ Diario Oficial, Ob. cit., p. 2.

58/ Muñoz Amato P., Ob. cit., p.

59/ Ibid, pp. 52-53.

## - SERVIDOR PUBLICO

Toda persona que participa como funcionario o empleado en las labores del gobierno, incluyendo -- las ramas legislativa, ejecutiva y judicial. Revisten especial importancia todas aquellos servidores públicos que ejercen las funciones de organizar y dirigir a -- otras personas en grupos para realizar tareas colectivamente y también los encargados de las funciones de Estado Máyor, tales como -- planificación, presupuestos, administración fiscal, administración de personal, organización, métodos y otras. 60/

## - SERVICIO PUBLICO

Actividad creada con el fin de -- dar satisfacción a una necesidad de interés general que de otro modo quedaría insatisfecha, mal satisfecha o insuficientemente satisfecha. Lo que distingue al Servicio Público es que la satisfacción del interés general constituye el fin exclusivo de su crea---ción. 61/

60/ Ibid, p. 32.61/ Fraga G., Ob. cit., p. 249.

## B I B L I O G R A F I A

- Allen R.M. "The Relationship Between the Edwards Personal Preference -- Schedule Variables and the Minnesota Multiphasic Personality Inventory Scales", Journal of Applied Psychology, 1957, Vol. 41, No. 5, University of Miami, pp. 307-311.
- Anastasi Anne Test psicológicos, Madrid España, Aguilar S.A. de Ediciones, 1971, pp.641.
- Arias Galicia F. "Una encuesta sobre intereses Laborales en algunos grupos de trabajadores de México. Tesis profesional, UNAM, 1963.
- Bellows R.M. Sicología del personal en la Industria y los Negocios, México, Editorial Diana, 1972, pp. 469.
- Bending A.W. "Manifest Anxiety and Projective and Objective Measures of -- Need Achievement", Journal of Consulting Psychology, 1957, - Vol. 21, No. 4, University of Pittsburgh, p. 354.
- Bernardin A.C. y Jessor R. "A construct Validation of the Edwards Personal Preference -- Schedule with Respect to Dependency", Journal of Consulting Psychology, 1957, Vol. 21, No. 1, University of Colorado, pp. 63-67.

Bhatnagar R.P.

"A study of some EPPS variables as factors of academic achievement", Journal of Applied Psychology, 1969, Vol. 53, No. 2, Regional College of Education, Ajner, India, pp. 107-111.

Borislow Bernard

"The Edwards Personal Preference Schedule (EPPS) and fakability" Journal of Applied Psychology, 1958, Vol. 42, No. 1, University of Pennsylvania, pp. -- 22-27.

Corah N.L.  
Feldman M.J.,  
et. al.

"Social Desirability as a Variable in the Edwards Personal Preference Schedule", Journal of Consulting Psychology, 1958, -- Vol. 22, No. 1, University of Buffalo, pp. 70-72.

Cueli José y Reidl L.

Teorías de la Personalidad, México, Editorial Trillas, 1972, pp. 383.

Dávila E.M. y  
Muñoz Covarruvias M.L.

"Probar la validez predictiva - de la prueba EPPS en el campo - Industrial", Tesis profesional, UNAM, 1976, pp. 131.

Dunnette M.D.  
Et. al.

"Relations Among Scores on Edwards Personal Preference Schedule, California Psychological Inventory, and Strong Vocational Interest Blank for an Industrial Sample", Journal of Applied Psychology, 1958, Vol. -- 42, No. 3, Minnesota Mining & Manufacturing Company, st Paul, pp. 178-181.

- Edwards A.L. Manual del test Inventario de - Preferencias Personales de Ed--wards, Rev. 1959, New York, the Psychological Corporation, pp. 26.
- Edwards A.L. "The Relationship Between the - judged Desirability of a trait and the Probability that the -- Trait Will Be Endorsed", The -- Journal of Applied Psychology, 1953, Vol. 37, No. 2, The Uni--versity of Washington, pp. 90-93.
- Fraga Gabino Derecho Administrativo, México, Editorial Porrúa, 1975, pp. 494
- Gebhart G.G. and Hoyt D.P. "Personality needs of Under-and Overachieving Freshmen", Jour--nal of Applied Psychology, 1958 Vol. 42, No. 2, Kansas State Co llege, pp. 125-128.
- Gisvold D. "A validity study of the Autono my and Deference Subscales of - the EPPS" Journal of Consulting Psychology, 1958, Vol. 22, No. 6 Montana State University, pp. - 445-447.
- Hall C.S. y G.L. La teoría personológica, Buenos Aires, Editorial Paidós, 1974, pp. 110.
- Keller D. "The Social Desirability factor in Edwards PPS", Journal of Con sulting Psychology, 1958, Vol. 22, No. 2, University of " - - Washington, p. 100.

- Krug R.F. "Over- and underachievement and the Edwards Personal Preference Schedule", Journal of Applied - Psychology, 1959, Vol. 43, No. 2, Carnegie Institute of Technology, pp. 133-136.
- Mann J.H. "Self-Ratings and the EPPS", -- Journal of Applied Psychology, 1958, Vol. 42, No. 4, New York University, pp. 267-268.
- Mc. Guigan F.J. Psicología Experimental enfoque metodológico, México, Editorial Trillas, 1977, pp. 460.
- Megargee E.I.  
Et. al. "An exploration of equivalence of Murray needs as assessed by the adjective check list, the TAT and the Edwards Personal - Preference Schedule", Psychological abstract, 1968, Vol. 42, No. 08960.
- Mehlman M.R. and  
Fleming J.E. "Social stratification and some personality variables", The --- journal of general Psychology, 1963, Vol. 69, Kent State Uni-- versity, pp. 3-10.
- Milton G.A. y  
Lipetz M.E. "The factor structure of needs as measured by the EPPS", Psy-- chological abstract, 1968, Vol. 42, No. 11374, Miami University.
- Muchinsky P.M. y  
Hoyt D.P. "Predicting college grades of - engineering graduates from se-- lected personality and aptitude variables", Psychological abs-- tract, Vol. 52, No. 4037, Iowa State University, p. 510.

Muñoz Amato Pedro

Introducción a la Administración Pública, México, Fondo de Cultura Económica, 1954, (4a. - reimpresión 1973), pp. 260. Tomo I. pp. 260.

Orpen Christopher

"The fakability of the Edwards Personal Preference Schedule in personnel selection", Psychological abstract, 1972, Vol. 47, No. 05876, University Cape Town South Africa.

Pacheco Victor Manuel

Apuntes para Cursos, SHCP, Departamento de Capacitación y Desarrollo, México, 1978, pp. 123.

Pichot Pierre,

Los test mentales, Buenos Aires Editorial Paidós, 1963, pp. 194

Pineda Jordán B.A.

"Elaboración de una escala de actitudes de los trabajadores - hacia la permanencia en su trabajo", Tesis profesional, UNAM, 1974, pp. 89.

Ponce Talancon Humberto

"La Capacitación Administrativa en el Sector Público utilizando enseñanza programada", Tesis de Doctorado en Psicología, México D.F., UNAM, 1975, pp. 188.

SECRETARIA DE GOBERNACION

"Ley Orgánica de la Administración Pública Federal", Diario Oficial, miércoles 29 de diciembre de 1976, pp. 16.



Sheepard, Charles,  
Et. al.

"Psychological need structures of law enforcement officers", - Psychological abstract, 1974, - Vol. 53, No. 7441, Central Islip State Hosp. Demographic & - special studies Unit NY., p. -- 925.

Sherman R.C. y Poe CH. A.

"Factor-analytic scales of a -- normative form of the EPPS re-- plicated across samples and me-- thodologies", Psychological abs-- tract, Vol. 50, No. 2139, Miami University, p. 224.

Siegel Laurence

Psicología Industrial, México, Editorial CECSA, 1971, pp. 479.

Slocum J.W. y Hand H.H.

"Prediction of job success and employee satisfaction for execu-- tives and foremen", Psychologi-- cal abstract, 1972, Vol. 48, No 03980, Pennsylvania State Uni-- versity.

Steers R.M. y Spencer D.G.

"The Role of Achievement motiva-- tion in Job Design", Journal of Applied Psychology, 1977, Vol. 62, No. 4, Graduate School of Management and Business Univer-- sity of Oregon, pp. 472-479.

Székely Béla

Los test, Buenos Aires, Edito-- rial Kapelusz 1966 (5a. edic.), Tomo I, pp. 626.

Tannenbaum Arnold S.

Psicología de la Organización - Laboral, México, CECSA, 1970, - pp. 169.

Tisdale J.R.

"Selected correlates of extrinsic religious values", Psychological abstract, 1967, Vol. 41, No. 7181, Cornell Coll, p. 720.

Zamora Guerrero Roberto

Glosario de Administración General, Tesis profesional, Universidad del Valle de México, Escuela de Administración, 1975, pp. 105.

APENDICES

A P E N D I C E # 1

Este cuestionario consiste en una serie de pares de frases acerca de cosas que a usted le gustaría o no hacer; y modos como siente o no. Ver el ejemplo.

- A) Me gusta hablar de mí a otros
- B) Me gusta trabajar para una meta que yo me he propuesto

¿Cuál de estas frases es más característica de lo que a usted le gusta? Si a usted le gusta "Hablar de usted a otros", entonces debe escoger A sobre B. Si a usted le gusta más "Trabajar para una meta que se ha propuesto", entonces debe escoger B sobre A.

Puede ser que le gusten las dos, A y B. En este caso tiene que escoger entre las dos y tiene que escoger la que le guste más. Si no le gusta A y B, entonces escoge la que le disguste menos.

Algunos pares de la forma son relacionados con sus gustos como los de arriba. Otros pares son los que usted siente. Ver el ejemplo:

- A) Me deprimó cuando falló en algo
- B) Me siento nervioso cuando platico ante un grupo

¿Cuál de estas frases es más característica de como usted siente? -- Si "se siente muy mal cuando falla en algo", entonces tiene que escoger A sobre B. Si "se siente nervioso cuando habla con un grupo", tiene que escoger B sobre A.

Si las dos frases describen su sentimiento, entonces debe escoger la que crea que es más característica de usted. Si ninguna frase describe exactamente como se siente, escoja la menos inexacta.

La frase que escoge, debe ser en términos de lo que le guste en ese momento y no de lo que cree le deba gustar. Esta no es prueba. No hay respuestas correctas o incorrectas. La que escoja va a ser una descripción de sus propios gustos o sentimientos. Escoja una para cada par y no deje de escoger ninguna.

Los pares de frases en las siguientes páginas son parecidos a los ejemplos dados arriba. Lea cada par de frases y tome una que describa mejor lo que le gusta o como se siente. No marque en el cuaderno. En la hoja de respuestas hay números correspondientes al número de pares de frases. Revise para asegurar que está marcando el mismo número de la hoja de respuestas con la que está leyendo.

1. A Me gusta ayudar a mis amigos cuando se encuentran en dificultades.  
B Me gusta poner todo mi esfuerzo en cualquier acto que emprenda.
2. A Me gusta averiguar lo que los grandes hombres han pensado acerca de varios problemas que me interesan.  
B Me gustaría realizar algo de gran importancia.
3. A Cualquier trabajo escrito que yo haga me gusta que esté preciso, limpio y bien organizado.  
B Me gustaría ser una autoridad reconocida en algún trabajo, profesión o campo especializado.
4. A Me gusta contar cuentos divertidos y chistes en las fiestas.  
B Me gustaría escribir una gran novela u obra de teatro.
5. A Me gusta ir y venir como yo quiera.  
B Me gustaría poder decir que he hecho bien un trabajo difícil.
6. A Me gusta resolver acertijos y problemas que son difíciles para las otras personas.  
B Me gusta seguir instrucciones y hacer lo que se espera de mí.
7. A Me gusta experimentar novedad y cambio en mi rutina diaria.  
B Me gusta decir a mis superiores que han hecho una buena tarea, cuando pienso que así ha sido.
8. A Me gusta planear y organizar los detalles de cualquier trabajo que tenga que llevar a cabo.  
B Me gusta seguir instrucciones y hacer lo que se espera de mí.
9. A Me gusta que la gente se fije y comente acerca de mi apariencia personal cuando estoy a la vista del público.  
B Me gusta leer acerca de la vida de los grandes hombres.
10. A Me gusta evitar situaciones en donde se espera que yo haga cosas en una forma convencional.  
B Me gusta leer acerca de la vida de los grandes hombres.
11. A Me gustaría ser una autoridad reconocida en algún trabajo, profesión o campo de especialización.  
B Me gusta organizar y planear mi trabajo antes de empezarlo.
12. A Me gusta averiguar lo que los grandes hombres han pensado acerca de varios problemas que me interesan.  
B Si tengo que hacer un viaje, me gusta planear las cosas de antemano.
13. A Me gusta terminar cualquier trabajo o tarea que comienzo.  
B Me gusta conservar las cosas que están sobre mi escritorio o lugar donde yo trabajo, limpias y ordenadas.
14. A Me gusta contarle a la gente aventuras y hechos raros que me han sucedido.  
B Me gusta tener mis comidas organizadas y comer a una hora definida.
15. A Me gusta ser independiente de otros al decidir lo que voy a hacer.  
B Me gusta conservar las cosas que están sobre mi escritorio o lugar donde yo trabajo limpias y ordenadas.
16. A Me gusta poder hacer las cosas mejor que los demás.  
B Me gusta contar cuentos cómicos y chistes en las fiestas.

17. A Me gusta ajustarme a las costumbres y evitar hacer cosas que las gentes - que respeto pudieran considerar como fuera de lo convencional.  
B Me gusta hablar acerca de lo que yo - haya logrado.
18. A Me gusta tener mi vida de tal forma arreglada que camine sin tropiezos y sin mucho cambio en mis planes.  
B Me gusta contrarles a las otras gentes acerca de aventuras y cosas extrañas - que me han pasado.
19. A Me gusta leer libros y obras de teatro en las cuales el tema principal sea el - sexo.  
B Me gusta ser el centro de atención de - un grupo.
20. A Me gusta criticar a la gente que está - en una posición de autoridad.  
B Me gusta usar palabras cuyo significado con frecuencia otras gentes no saben.
21. A Me gusta llevar a cabo tareas en que se reconozca que requieren habilidad y esfuerzo.  
B Me gusta poder ir y venir como yo quiera.
22. A Me gusta alabar a alguien que admiro.  
B Me gusta sentirme libre para hacer lo - que quiera.
23. A Me gusta conservar mis cartas, recibos y otros papeles bien arreglados y - archivados de acuerdo con algún sistema  
B Me gusta ser independiente de los otros al decidir lo que voy a hacer.
24. A Me gusta hacer preguntas las cuales sé que nadie podrá contestar.  
B Me gusta criticar a la gente que está en puestos de autoridad.
25. A Me pongo tan enojado que me dan deseos de tirar y romper las cosas.  
B Me gusta eludir responsabilidades y obligaciones
26. A Me gusta tener éxito en las cosas emprendidas.  
B Me gusta hacer nuevas amistades.
27. A Me gusta seguir instrucciones y hacer lo que se espera de mí.  
B Me gusta estar fuertemente vinculado a mis amigos.
28. A Cualquier trabajo escrito que yo haga me gusta que esté preciso, limpio y bien organizado.  
B Me gusta hacer todos los amigos que puedo.
29. A Me gusta contar cuentos divertidos y chistes en las fiestas.  
B Me gusta escribir cartas a mis amigos.
30. A Me gusta ir y venir como yo quiera.  
B Me gusta compartir las cosas con -- mis amigos.
31. A Me gusta resolver acertijos y problemas que son difíciles para las otras personas.  
B Me gusta juzgar a las personas no -- por lo que hacen sino por la razón -- por la cual lo hacen.
32. A Me gusta aceptar las indicaciones de las personas que admiro.  
B Me gusta comprender como sienten - mis amigos acerca de varios problemas que tienen que afrontar.
33. A Me gusta tener mis comidas organizadas y comer a una hora definida.  
B Me gusta estudiar y analizar el comportamiento de otros.

- 34.A Me gusta decir cosas que se consideren, por otras personas, como inteligentes e ingeniosas.  
B Me gusta ponerme en lugar de otra persona e imaginarme como me sentiría -- en esa misma situación.
- 35.A Me gusta sentirme libre y poder hacer lo que quiera.  
B Me gusta observar como se siente otro individuo en una situación dada.
- 36.A Me gusta llevar a cabo tareas en que se reconozca que requieren habilidad y esfuerzo.  
B Me gusta que mis amigos me alienten -- cuando me enfrento con algún fracaso.
- 37.A Cuando estoy planeando algo, me gusta recibir sugerencias de otras personas -- cuyas opiniones respeto.  
B Me gusta que mis amigos me traten con benevolencia.
- 38.A Me gusta tener mi vida de tal forma arreglada que camine sin tropiezos y sin mucho cambio en mis planes.  
B Me gusta que mis amigos me compadezcan cuando estoy enfermo.
- 39.A Me gusta ser el centro de atracción de -- un grupo.  
B Me gusta que mis amigos armen bulli-- cio alrededor mío cuando me duele algo o estoy enfermo.
- 40.A Me gusta evitar situaciones en donde se espera que yo haga cosas en una forma -- convencional.  
B Me gusta que mis amigos simpaticen -- conmigo y me animen cuando estoy de-- primido.
- 41.A Me gustaría escribir una gran novela y obra teatral  
B Cuando presto mis servicios a un comi-- té me gusta ser nombrado o elegido pre sidente.
- 42.A Cuando me encuentro en un grupo, -- me gusta que otro decida lo que el -- grupo va a hacer.  
B Me gusta supervisar y dirigir las ac ciones de otras gentes.
- 43.A Me gusta conservar mis cartas, reci -- bos y otros papeles bien arreglados -- y archivados de acuerdo con algún -- sistema.  
B Me gusta ser uno de los líderes en -- las organizaciones y grupos a los -- cuales pertenezco.
- 44.A Me gusta hacer preguntas las cuales sé que nadie podrá contestar.  
B Me gusta decir a la gente como debe hacer su trabajo.
- 45.A Me gusta evitar responsabilidades y obligaciones.  
B Me gusta que me llamen para solucio -- nar pleitos y otras discusiones.
- 46.A Me gustaría ser una autoridad reco -- nocida en algún trabajo, profesión o campo especializado.  
B Me siento culpable cuando hago algu -- na cosa que está mal hecha.
- 47.A Me gusta leer acerca de la vida de -- los grandes hombres.  
B Siento que debo de confesar las cosas que he hecho y que considero malas.
- 48.A Me gusta planear y organizar los de -- talles de cualquier trabajo que tenga que hacer.  
B Cuando no me va bien, siento que yo tengo la culpa más que cualquiera.
- 49.A Me gusta usar palabras cuyo signifi -- cado con frecuencia otras gentes no saben.  
B Yo siento que soy inferior a otros en la mayoría de los aspectos.



50. A Me gusta criticar a la gente que está en una posición de autoridad.  
 B Ante la presencia de personas que considero mis superiores me siento tímido.
51. A Me gusta poner todo mi esfuerzo en cualquier acto que emprendo.  
 B Me gusta ayudar a otras gentes que son menos afortunados que yo.
52. A Me gusta averiguar lo que los grandes hombres han pensado de varios problemas que me interesan.  
 B Me gusta ser generoso con mis amigos.
53. A Me gusta trazar un plan antes de empezar algo difícil.  
 B Me gusta hacerles pequeños favores a mis amigos.
54. A Me gusta contarle a la gente aventuras y hechos raros que me han sucedido.  
 B Me gusta que mis amigos confíen en mí y me cuenten sus problemas.
55. A Me gusta decir lo que pienso acerca de las cosas.  
 B Me gusta perdonar a mis amigos que en ocasiones me hirieron.
56. A Me gusta poder hacer las cosas mejor que los demás.  
 B Me gusta comer en restaurantes nuevos y extraños.
57. A Me gusta ajustarme a las costumbres de la gente que respeto y evitar hacer cosas que se consideren fuera de lo convencional.  
 B Me gusta participar en novedades y modas nuevas.
58. A Me gusta organizar y planear mi trabajo antes de empezarlo.  
 B Me gusta participar en viajes.
59. A Me gusta que la gente se fije y comente acerca de mi apariencia personal cuando estoy a la vista del público.  
 B Me gusta andar por todo el país y vivir en diferentes lugares.
60. A Me gusta ser independiente de otros al decidir lo que voy a hacer.  
 B Me gusta hacer cosas nuevas y diferentes.
61. A Me gusta poder decir que he hecho bien un trabajo difícil.  
 B Me gusta trabajar mucho en cualquier tarea que emprendo.
62. A Me gusta decir a mis superiores que han hecho una buena tarea cuando pienso que así ha sido.  
 B Me gusta terminar un trabajo o tarea antes de empezar otros.
63. A Si tengo que hacer un viaje, me gusta planear las cosas de antemano.  
 B Me gusta trabajar con constancia sobre un problema hasta resolverlo.
64. A En ocasiones me gusta hacer cosas solo para ver que efecto tienen en otros.  
 B Me gusta ser persistente con una tarea o problema aunque parezca que aquello no me va a llevar a ningún lado.
65. A Me gusta hacer cosas que otras gentes consideran fuera de lo convencional.  
 B Me gusta trabajar durante largas horas sin que se me distraiga.

- 66.A Me gustaría realizar algo de gran importancia.  
 B Me gusta evitar que me interrumpan mientras trabajo.
- 67.A Me gusta alabar a alguien que admiro.  
 B Me gusta que la gente del sexo opuesto me considere atractivo.
- 68.A Me gusta conservar las cosas que están sobre mi escritorio o lugar donde trabajo, limpias y ordenadas.  
 B Me gusta estar enamorado de alguien del sexo opuesto.
- 69.A Me gusta hablar sobre lo que he logrado.  
 B Me gusta oír o decir chistes en los cuales el sexo tenga el papel principal.
- 70.A Me gusta hacer cosas a mi modo sin considerar lo que otros pueden pensar acerca de mí.  
 B Me gusta leer libros y obras de teatro en las cuales el tema principal es el sexo.
- 71.A Me gustaría escribir una gran novela u obra de teatro.  
 B Me gusta atacar puntos de vista que difieran de los míos.
- 72.A Cuando me encuentro en un grupo, me gusta aceptar que otro decida lo que vamos a hacer.  
 B Siento deseos de criticar a alguien públicamente, si lo merece.
- 73.A Me gusta tener mi vida de tal forma -- arreglada que camine sin tropiezos y sin cambio en mis planes.  
 B Me pongo tan enojado que me dan deseos de romper las cosas.
- 74.A Me gusta hacer preguntas las cuales sé que nadie podrá contestar.  
 B Me gusta decir a las otras gentes lo que pienso acerca de ellas.
- 75.A Me gusta evitar responsabilidades y obligaciones.  
 B Siento ganas de burlarme de la gente que hace cosas que yo considero como estúpidas.
- 76.A Me gusta ser leal con mis amigos.  
 B Me gusta poner todo mi esfuerzo en cualquier actividad que emprendo.
- 77.A Me gusta observar como se siente otro individuo en una situación dada.  
 B Me gusta poder decir que he hecho un trabajo difícil.
- 78.A Me gusta que mis amigos me estimulen cuando me enfrento con un fracaso.  
 B Me gusta tener éxito en las cosas emprendidas.
- 79.A Me gusta ser uno de los líderes en -- las organizaciones y grupos a los que pertenezco.  
 B Me gusta hacer las cosas mejor de lo que puedan otras personas.
- 80.A Cuando las cosas me salen mal, yo siento que soy más culpable que cualquier otra persona.  
 B Me gusta resolver acertijos y problemas, que son difíciles para otras personas.
- 81.A Me gusta hacer cosas por mis amigos.  
 B Cuando estoy planeando algo, me gusta recibir sugerencias de otras personas cuyas opiniones respeto.

82. A Me gusta ponerme en lugar de otra -- persona e imaginarme como me senti ría en esa misma situación.  
 B Me gusta decirles a mis superiores -- que han hecho un buen trabajo cuando pienso que así ha sido.
83. A Me gusta que mis amigos sean com-- prensivos y simpaticen conmigo cuando tengo problemas.  
 B Me gusta aceptar las indicaciones de -- las personas que yo admiro.
84. A Cuando presto mis servicios a un com-- ité me gusta ser nombrado o elegido presidente.  
 B Cuando me encuentro en un grupo me -- gusta aceptar que otro decida lo que el grupo va a hacer.
85. A Si yo hago algo que está mal hecho, -- siento que se me debe castigar por lo que hice.  
 B Me gusta ajustarme a las costumbres y evitar hacer cosas que las gentes -- que respeto pudieran considerar como fuera de lo convencional.
86. A Me gusta compartir cosas con mis ami 93. A Me gusta que mis amigos armen bulli gos.  
 B Me gusta trazar un plan antes de empe -- zar a hacer algo difícil.
87. A Me gusta entender como se sienten -- mis amigos acerca de varios proble-- mas a los que se tienen que enfrentar.  
 B Si tengo que hacer un viaje, me gusta tener las cosas planeadas de antemano.
88. A Me gusta que mis amigos me traten -- con benevolencia.  
 B Me gusta tener mi trabajo organizado y planeado antes de empezar.
89. A Me gusta ser considerado por otros -- como líder.  
 B Me gusta conservar mis cartas, reci -- bos y otros papeles aseadamente arre -- glados y archivados de acuerdo con -- algún sistema.
90. A Yo siento que el sufrimiento y mise-- rria por los que he pasado me ha he-- cho mas bien que mal.  
 B Me gusta tener mi vida en tal forma -- arreglada que camine sin tropiezos -- y sin mucho cambio en mis planes.
91. A Me gusta estar fuertemente vincula-- do a mis amigos.  
 B Me gusta decir cosas que las otras -- personas consideran ingeniosas e in-- teligentes.
92. A Me gusta pensar acerca de la perso-- nalidad de mis amigos, y tratar de ave -- riguar que es lo que los hace ser co-- mo son.  
 B En ocasiones me gusta hacer cosas -- solo para ver qué efecto tendrán en -- otros.
94. A Me gusta decir a la gente como debe hacer su trabajo.  
 B Me gusta ser el centro de atracción -- de un grupo.
95. A Ante la presencia de personas que -- considero mis superiores me siento -- tímido.  
 B Me gusta usar palabras cuyo signifi-- cado con frecuencia, otras gentes no saben.

96. A Me gusta hacer cosas con mis amigos más que yo solo.  
 B Me gusta decir lo que pienso acerca de las cosas.
97. A Me gusta analizar y estudiar el comportamiento de otros.  
 B Me gusta hacer cosas que otras gentes consideren como fuera de lo convencional.
98. A Me gusta que mis amigos me compadecan cuando estoy enfermo.  
 B Me gusta evitar situaciones en donde se espera que yo haga cosas en una forma convencional.
99. A Me gusta supervisar y dirigir las acciones de otras personas cuando yo puedo.  
 B Me gusta hacer cosas a mi modo y sin considerar lo que otros puedan pensar.
100. A Yo siento que soy inferior a otros en la mayoría de los aspectos.  
 B Me gusta evitar responsabilidades y obligaciones.
101. A Me gusta tener éxito en las cosas emprendidas.  
 B Me gusta hacer nuevas amistades.
102. A Me gusta analizar mis propios sentimientos y motivos.  
 B Me gustaría hacer tantas amistades como pudiera.
103. A Me gusta que mis amigos me ayuden cuando me encuentro en problemas.  
 B Me gusta hacer cosas por mis amigos.
104. A Me gusta discutir mis puntos de vista cuando otros lo atacan.  
 B Me gusta escribir cartas a mis amigos.
105. A Me siento culpable cuando hago alguna cosa que está mal hecha.  
 B Me gusta estar fuertemente vinculado a mis amigos.
106. A Me gusta compartir las cosas con mis amigos.  
 B Me gusta analizar mis motivos y sentimiento.
107. A Me gusta aceptar el liderazgo de las personas que yo admiro.  
 B Me gusta entender como se sienten mis amigos acerca de varios problemas a los que se tienen que enfrentar.
108. A Me gusta que mis amigos me hagan muchos favores pequeños y que lo hagan con gusto.  
 B Me gusta juzgar a las personas no por lo que hacen sino por la razón porqué lo hacen.
109. A Cuando estoy en un grupo de gente me gusta tomar las decisiones acerca de lo que vamos a hacer.  
 B Me gusta predecir cómo van a actuar mis amigos en varias situaciones.
110. A Me siento mejor si cedo y evito una pelea que si trato de salirme con la mía.  
 B Me gusta analizar los sentimientos y motivos de otros.
111. A Me gusta hacer nuevas amistades.  
 B Me gusta que mis amigos me ayuden cuando estoy en dificultades.
112. A Me gusta juzgar a las personas no por lo que hacen sino por la razón por la cual lo hacen.  
 B Me gusta que mis amigos demuestren gran cantidad de afecto hacia mí.

113. A Me gusta tener mi vida de tal forma - arreglada que camine sin tropiezos y sin mucho cambio en mis planes.  
B Me gusta que mis amigos me compa--dezcan cuando estoy enfermo.
114. A Me gusta que me llamen para solucio--nar pleitos y discusiones entre otros.  
B Me gusta que mis amigos me hagan -- muchos favores pequeños y que lo ha--gan con gusto.
115. A Siento que debo de confesar las cosas que considero como malas.  
B Me gusta que mis amigos simpaticen conmigo y me animen cuando estoy --deprimido.
116. A Me gusta más hacer cosas con mis a--migos que yo solo.  
B Me gusta discutir mi punto de vista -- cuando otros lo atacan.
117. A Me gusta pensar acerca de las perso--nalidades de mis amigos, y tratar de averiguar qué es lo que los hace ser -- como son.  
B Me gusta poder persuadir e influenciar a otros a hacer lo que yo quiero.
118. A Me gusta que mis amigos simpaticen -- conmigo y me animen cuando estoy de--primido.  
B Cuando estoy con un grupo de gente me gusta hacer las decisiones acerca de -- lo que vamos a hacer.
119. A Me gusta hacer preguntas las cuales -- sé que nadie podrá contestar.  
B Me gusta decir a la gente cómo debe -- hacer su trabajo.
120. A Ante la presencia de personas que con--sidero mis superiores me siento tími--do.  
B Me gusta supervisar y dirigir las accio--nes de otras personas cuando yo puedo.
121. A Me gusta participar en grupos cuyos miembros se tienen cálidos y amisto--sos sentimientos.  
B Me siento culpable cuando hago algu--na cosa que sé está mal hecha.
122. A Me gusta analizar los sentimientos -- y motivos de otros.  
B Me siento deprimido por mi propia -- ineptitud para manejar varias situa--ciones.
123. A Me gusta que mis amigos me compa--dezcan cuando estoy enfermo.  
B Me siento mejor si cedo y evito una --pelea, que si trato de salirme con la mía.
124. A Me gusta poder persuadir e influen--ciar a otros a hacer lo que quiero.  
B Me siento deprimido por mi propia -- ineptitud para manejar situaciones.
125. A Me gusta criticar a la gente que está en puestos de autoridad.  
B Ante la presencia de personas que -- considero mis superiores me siento tímido.
126. A Me gusta participar en grupos cuyos miembros se tienen cálidos y amisto--sos sentimientos.  
B Me gusta ayudar a mis amigos cuan--do se encuentran en dificultades.
127. A Me gusta analizar mis propios senti--mientos y motivos.  
B Me gusta simpatizar con mis amigos cuando están enfermos.
128. A Me gusta que mis amigos me ayuden cuando se encuentran en problemas.  
B Me gusta tratar a otras personas con amabilidad y simpatía.

129. A Me gusta ser uno de los líderes en las organizaciones y grupos a los que pertenezco.  
B Me gusta simpatizar con mis amigos cuando están enfermos.
130. A Yo siento que el sufrimiento y miseria por la que he pasado me ha hecho más bien que mal.  
B Me gusta demostrar gran cantidad de afecto hacia mis amigos.
131. A Me gusta más hacer cosas con mis amigos que yo solo.  
B Me gusta experimentar y probar cosas nuevas.
132. A Me gusta pensar acerca de las personalidades de mis amigos y tratar de averiguar qué es lo que los hace ser como son.  
B Me gusta intentar empleos diferentes en vez de continuar haciendo lo mismo de siempre.
133. A Me gusta que mis amigos sean comprensivos y simpaticen conmigo -- cuando tengo problemas.  
B Me gusta conocer gente nueva.
134. A Me gusta discutir mi punto de vista cuando otros lo atacan.  
B Me gusta experimentar novedades y cambio en mi rutina diaria.
135. A Me siento mejor si cedo y evito una pelea, que si trato de salirme con la mía.  
B Me gusta andar por todo el país y vivir en diferentes lugares.
136. A Me gusta hacer cosas por mis amigos.  
B Cuando tengo una tarea que hacer, me gusta comenzarla y seguir trabajando hasta terminarla.
137. A Me gusta analizar los sentimientos y motivos de otros.  
B Me gusta evitar que se me interrumpa mientras trabajo.
138. A Me gusta que mis amigos me hagan muchos favores pequeños y que lo hagan con gusto.  
B Me gusta desvelarme trabajando para poder terminar una tarea.
139. A Me gusta ser considerado por otros como líder.  
B Me gusta trabajar durante largas horas sin que se me distraiga.
140. A Si yo hago algo que está mal hecho, siento que se me debe castigar por ello.  
B Me gusta ser persistente en una tarea o problema aunque parezca que aquello no me va a llevar a ningún lado.
141. A Me gusta ser leal con mis amigos.  
B Me gusta salir con personas atractivas del sexo opuesto.
142. A Me gusta participar en discusiones sobre el sexo y actividades sexuales.  
B Me gusta predecir cómo van a actuar mis amigos ante varias situaciones.
143. A Me gusta que mis amigos demuestren gran cantidad de afecto por mí.  
B Me gusta llegar a la excitación sexual.
144. A Cuando estoy con un grupo de gente me gusta tomar decisiones.  
B Me gusta relacionarme en actividades sociales con personal del sexo opuesto.

145. A Me siento deprimido por mi propia ineptitud para manejar varias situaciones.  
B Me gusta leer libros y obras de teatro en las cuales el tema principal sea el sexo.
146. A Me gusta escribirles cartas a mis amigos.  
B Me gusta leer relatos periodísticos de asesinatos y otros tipos de violencia.
147. A Me gusta predecir cómo van a actuar mis amigos en varias situaciones.  
B Me gusta atacar puntos de vista que difieren de los míos.
148. A Me gusta que mis amigos armen bullicio alrededor mío cuando me duele algo o estoy enfermo.  
B Siento deseos de culpar a otros cuando las cosas no me salen bien.
149. A Me gusta decirle a la gente cómo debe hacer su trabajo.  
B Siento deseos de vengarme cuando alguien me ha insultado.
150. A Yo siento que soy inferior a otros en la mayoría de los aspectos.  
B Siento deseos de decir lo que pienso de la gente cuando no estoy de acuerdo con ellos.
151. A Me gusta poner todo mi esfuerzo en cualquier acto que emprendo.  
B Me gusta viajar y conocer el país.
152. A Me gusta ayudar a mis amigos cuando se encuentran en dificultades.  
B Me gusta llevar a cabo tareas en que otros reconozcan, que se requiera habilidad y esfuerzo.
153. A Me gusta trabajar duro en cualquier trabajo que desempeño.  
B Me gustaría realizar algo de gran importancia.
154. A Me gusta salir con personas atractivas del sexo opuesto.  
B Me gusta tener éxito en las cosas -- emprendidas.
155. A Me gusta leer relatos periodísticos de asesinatos y otros tipos de violencia.  
B Me gustaría escribir una gran novela u obra de teatro.
156. A Me gusta hacerles pequeños favores a mis amigos.  
B Cuando estoy planeando algo, me gusta recibir sugerencias de otras personas cuyas opiniones respeto.
157. A Me gusta experimentar novedad y cambio en mi rutina diaria.  
B Me gusta decirle a mis superiores -- que han hecho alguna buena tarea, -- cuando pienso que así ha sido.
158. A Me gusta desvelarme trabajando para poder terminar una tarea.  
B Me gusta alabar a alguien que admiro.
159. A Me gusta llegar a la excitación sexual.  
B Me gusta aceptar el liderazgo de -- las personas que admiro.
160. A Siento deseos de vengarme cuando alguien me ha insultado.  
B Cuando me encuentro en un grupo, me gusta que otro decida lo que el grupo va a hacer.

161. A Me gusta ser generoso con mis amigos.  
B Me gusta trazar un plan antes de empezar a hacer algo difícil.
162. A Cualquier trabajo escrito que yo haga, me gusta que esté preciso, limpio y bien organizado.  
B Me gusta conocer gente nueva.
163. A Me gusta terminar cualquier trabajo o tarea que comienzo.  
B Me gusta conservar las cosas que están sobre mi escritorio o lugar donde yo trabajo, limpias y ordenadas.
164. A Me gusta que la gente del sexo opuesto me considere atractivo físicamente.  
B Me gusta planear y organizar los detalles de cualquier trabajo que tenga -- que llevar a cabo.
165. A Me gusta decir a las otras gentes lo que pienso acerca de ellas.  
B Me gusta tener mis comidas organizadas y comer a una hora definida.
166. A Me gusta demostrar gran cantidad de afecto hacia mis amigos.  
B Me gusta decir cosas que se considereren por otras personas como intelligentes e ingeniosas.
167. A Me gusta probar nuevos y diferentes empleos en vez de continuar haciendo lo mismo siempre.  
B En ocasiones me gusta hacer cosas solo para ver que efecto tendrá en los - otros.
168. A Me gusta ser persistente con una tarea o problema aunque parezca que - aquello no me va a llevar a ningún -- lado.  
B Me gusta que la gente se fije y comente acerca de mi apariencia personal - cuando estoy a la vista del público.
169. A Me gusta leer libros y obras de tea--tro en las cuales el tema principal -- sea el sexo.  
B Me gusta ser el centro de atracción - de un grupo.
170. A Siento deseos de culpar a otros cuando las cosas no me salen bien.  
B Me gusta hacer preguntas que sé que nadie podrá contestar.
171. A Me gusta simpatizar con mis amigos cuando están heridos o enfermos.  
B Me gusta decir lo que pienso acerca de las cosas.
172. A Me gusta comer en restaurantes nuevos y extraños.  
B Me gusta hacer cosas que otras gentes consideren como fuera de lo convencional.
173. A Me gusta terminar un trabajo o tarea antes de empezar otros.  
B Me gusta sentirme libre para hacerlo que yo quiero.
174. A Me gusta participar en discusiones - acerca del sexo y las actividades sexuales.  
B Me gusta hacer cosas a mi modo y - sin considerar lo que otros puedan - pensar.
175. A Me pongo tan enojado que me dan deseos de tirar y romper las cosas.  
B Me gusta evitar responsabilidades y obligaciones.
176. A Me gusta ayudar a mis amigos cuando se encuentran en dificultades.  
B Me gusta ser leal con mis amigos.
177. A Me gusta hacer cosas nuevas y diferentes.  
B Me gusta hacer nuevas amistades.



178. A Cuando tengo alguna tarea que hacer, me gusta comenzarla y seguir trabajando hasta haberla terminado.  
 B Me gusta participar en grupos cuyos miembros se tienen cálidos y amistosos sentimientos.
179. A Me gusta salir con personas atractivas del sexo opuesto.  
 B Me gusta hacer el mayor número de amistades que puedo.
180. A Me gusta atacar puntos de vista que difieran de los míos.  
 B Me gusta escribirles cartas a mis amigos.
181. A Me gusta ser generoso con mis amigos.  
 B Me gusta observar como se siente otro individuo en una situación dada.
182. A Me gusta comer en restaurantes nuevos y extraños.  
 B Me gusta ponerme en lugar de otra persona e imaginarme como se sentiría en esa misma situación.
183. A Me gusta desvelarme trabajando para poder terminar mi tarea.  
 B Me gusta comprender como se sienten mis amigos acerca de varios problemas que tienen que afrontar.
184. A Me gusta llegar a la excitación sexual.  
 B Me gusta estudiar y analizar la conducta de otros.
185. A Siento deseos de burlarme de la gente que hace cosas que yo considero estúpidas.  
 B Me gusta predecir cómo van a actuar mis amigos en varias situaciones.
186. A Me gusta perdonar a mis amigos que en ocasiones me hieren.  
 B Me gusta que mis amigos me alienten cuando me enfrento a algún fracaso.
187. A Me gusta experimentar y probar cosas nuevas.  
 B Me gusta que mis amigos simpaticen y me entiendan cuando tengo dificultades.
188. A Me gusta trabajar con constancia sobre un acertijo o problema hasta haberlo resuelto.  
 B Me gusta que mis amigos me traten con benevolencia.
189. A Me gusta que la gente del sexo opuesto me considere atractivo físicamente.  
 B Me gusta que mis amigos demuestren gran cantidad de afecto por mí.
190. A Siento deseos de criticar a alguien públicamente si se lo merece.  
 B Me gusta que mis amigos armen bullicio alrededor mío cuando me duele algo o estoy enfermo.
191. A Me gusta demostrar gran cantidad de afecto hacia mis amigos.  
 B Me gusta ser considerado por otros como líder.
192. A Me gusta probar empleos nuevos y diferentes en vez de continuar haciendo lo mismo de siempre.  
 B Cuando presto mis servicios a un comité me gusta ser nominado o elegido presidente.
193. A Me gusta terminar cualquier tarea o trabajo que comienzo.  
 B Me gusta poder persuadir e influenciar a otros a hacer lo que yo quiero.

194. A Me gusta participar en discusiones - acerca del sexo y las actividades se xuales.  
B Me gusta que me llamen para solu- cionar pleitos y discusiones entre o- tros.
195. A Me pongo t n enojado que me dan de seos de tirar y romper las cosas.  
B Me gusta decirles a las otras perso- nas como deben hacer su trabajo.
196. A Me gusta demostrar gran cantidad de afecto hacia mis amigos.  
B Cuando las cosas me salen mal, yo - siento que soy más culpable que cual- quier persona.
197. A Me gusta viajar por todo el país y vi vir en diferentes lugares.  
B Si yo hago algo que est  mal hecho - siento que se me debe castigar por - lo que hice.
198. A Me gusta ser persistente con alguna tarea o problema aunque parezca -- que aquello no me va a llevar a nin- g n lado.  
B Siento que el dolor y miseria que he sufrido me ha hecho más bien que - mal.
199. A Me gusta leer libros y obras de tea tro en las cuales el tema principal - es el sexo.  
B Siento que debo confesar las cosas - que considero como malas.
200. A Siento deseos de culpar a los otros - cuando las cosas no me salen muy - bien.  
B Siento ser inferior a los otros en ca- si todo.
201. A Me gusta poner todo mi esfuerzo en cualquier actividad que emprendo.  
B Me gusta ayudar a la gente que tiene menos suerte que yo.
202. A Me gusta hacer cosas nuevas y dife- rentes.  
B Me gusta tratar a los demás con ama bilidad y simpatía.
203. A Cuanto tengo alguna tarea que hacer me gusta comenzarla y seguir traba- jando hasta haberla terminado.  
B Me gusta ayudar a la gente con me- nos suerte que yo.
204. A Me gusta relacionarme en activida- des sociales con personas del sexo - opuesto.  
B Me gusta perdonar a mis amigos que en ocasiones me hieren.
205. A Me gusta atacar puntos de vista que difieran de los míos.  
B Me gusta que mis amigos confi n en mí y me digan sus problemas.
206. A Me gusta tratar a los demás con ama bilidad y simpatía.  
B Me gusta viajar y conocer el país.
207. A Me gusta ajustarme y evitar hacer - cosas que la gente pueda considerar como fuera de lo convencional.  
B Me gusta pa rticipar en novedades y modas nuevas.
208. A Me gusta trabajar duro en cualquier trabajo que desempeño.  
B Me gusta experimentar novedad y -- cambio en mi rutina diaria.
209. A Me gusta besar a personas atracti- vas del sexo opuesto.  
B Me gusta experimentar y probar cosas nuevas.

210. A Siento deseos de decir lo que pienso a la gente cuando no estoy de acuerdo con ellas.  
B Me gusta participar en novedades y -modas nuevas.
211. A Me gusta ayudar a la gente con menos suerte que la mía.  
B Me gusta terminar cualquier trabajo o tarea que comienzo.
212. A Me gusta viajar por todo el país y vivir en diferentes lugares.  
B Me gusta trabajar durante largas horas sin que se me distraiga.
213. A Si tengo que hacer un viaje me gusta planear las cosas de antemano.  
B Me gusta trabajar con constancia sobre un acertijo o problema hasta haberlo resuelto.
214. A Me gusta estar enamorado de alguien del sexo opuesto.  
B Me gusta terminar un solo trabajo o tarea antes de empezar otro.
215. A Me gusta decirles a las gentes lo que pienso acerca de ellas.  
B Me gusta evitar que me interrumpan mientras trabajo.
216. A Me gusta hacerle pequeños favores - a mis amigos.  
B Me gusta relacionarme en actividades sociales con personas del sexo - opuesto.
217. A Me gusta conocer gente nueva.  
B Me gusta besar a personas atractivas del sexo opuesto.
218. A Me gusta trabajar con constancia sobre un acertijo o problema hasta haberlo resuelto.  
B Me gusta estar enamorado de alguna persona del sexo opuesto.
219. A Me gusta hablar sobre lo que he logrado.  
B Me gusta oír decir chistes en los cuales el sexo juega el papel principal.
220. A Siento deseos de burlarme de la gente cuando hace cosas que yo considero estúpidas.  
B Me gusta oír decir chistes en los cuales el sexo juega el papel principal.
221. A Me gusta que mis amigos confíen en - mí y me cuenten sus problemas.  
B Me gusta leer en el periódico relatos de asesinatos y otras formas de violencia.
222. A Me gusta participar en novedades y -modas nuevas.  
B Siento deseos de criticar a alguien -- públicamente si se lo merece.
223. A Me gusta evitar que me interrumpan mientras trabajo.  
B Siento deseos de decir lo que pienso de la gente cuando no estoy de acuerdo con ella.
224. A Me gusta oír o decir chistes en los - cuales el sexo juegue el papel principal.  
B Siento deseos de vengarme cuando -- alguien me insulta.
225. A Me gusta eludir responsabilidades y obligaciones.  
B Siento deseos de burlarme de la gente que hace las cosas que yo considero estúpidas.

## INVENTARIO DE PREFERENCIAS PERSONALES DE EDWARDS

Nombre: \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

Grado Escolar \_\_\_\_\_

Para cada ítem numerado en el cuaderno selecciona la sugerencia A o B y encierra en un círculo A o B junto al número correspondiente en esta hoja.

|                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |
|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 1 <sup>A</sup> <sub>B</sub>   | 6 <sup>A</sup> <sub>B</sub>   | 11 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 16 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 21 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 26 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 31 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 36 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 41 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 46 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 51 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 56 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 61 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 66 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 71 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  |
| 2 <sup>A</sup> <sub>B</sub>   | 7 <sup>A</sup> <sub>B</sub>   | 12 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 17 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 22 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 27 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 32 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 37 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 42 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 47 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 52 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 57 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 62 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 67 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 72 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  |
| 3 <sup>A</sup> <sub>B</sub>   | 8 <sup>A</sup> <sub>B</sub>   | 13 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 18 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 23 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 28 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 33 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 38 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 43 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 48 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 53 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 58 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 63 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 68 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 73 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  |
| 4 <sup>A</sup> <sub>B</sub>   | 9 <sup>A</sup> <sub>B</sub>   | 14 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 19 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 24 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 29 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 34 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 39 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 44 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 49 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 54 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 59 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 64 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 69 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 74 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  |
| 5 <sup>A</sup> <sub>B</sub>   | 10 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 15 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 20 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 25 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 30 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 35 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 40 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 45 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 50 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 55 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 60 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 65 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 70 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 75 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  |
|                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |
| 76 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 81 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 86 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 91 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 96 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 101 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 106 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 111 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 116 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 121 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 126 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 131 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 136 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 141 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 146 <sup>A</sup> <sub>B</sub> |
| 77 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 82 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 87 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 92 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 97 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 102 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 107 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 112 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 117 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 122 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 127 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 132 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 137 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 142 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 147 <sup>A</sup> <sub>B</sub> |
| 78 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 83 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 88 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 93 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 98 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 103 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 108 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 113 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 118 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 123 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 128 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 133 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 138 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 143 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 148 <sup>A</sup> <sub>B</sub> |
| 79 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 84 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 89 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 94 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 99 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 104 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 109 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 114 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 119 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 124 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 129 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 134 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 139 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 144 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 149 <sup>A</sup> <sub>B</sub> |
| 80 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 85 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 90 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 95 <sup>A</sup> <sub>B</sub>  | 100 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 105 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 110 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 115 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 120 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 125 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 130 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 135 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 140 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 145 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 150 <sup>A</sup> <sub>B</sub> |
|                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |                               |
| 151 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 156 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 161 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 166 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 171 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 176 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 181 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 186 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 191 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 196 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 201 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 206 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 211 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 216 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 221 <sup>A</sup> <sub>B</sub> |
| 152 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 157 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 162 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 167 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 172 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 177 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 182 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 187 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 192 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 197 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 202 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 207 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 212 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 217 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 222 <sup>A</sup> <sub>B</sub> |
| 153 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 158 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 163 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 168 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 173 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 178 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 183 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 188 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 193 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 198 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 203 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 208 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 213 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 218 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 223 <sup>A</sup> <sub>B</sub> |
| 154 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 159 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 164 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 169 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 174 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 179 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 184 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 189 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 194 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 199 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 204 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 209 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 214 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 219 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 224 <sup>A</sup> <sub>B</sub> |
| 155 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 160 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 165 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 170 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 175 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 180 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 185 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 190 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 195 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 200 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 205 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 210 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 215 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 220 <sup>A</sup> <sub>B</sub> | 225 <sup>A</sup> <sub>B</sub> |

No escriba debajo de esta línea.

No escriba en estas columnas.

|     | n | r | c | s |
|-----|---|---|---|---|
| ach | — | — | — | — |
| def | — | — | — | — |
| ord | — | — | — | — |
| exh | — | — | — | — |
| aut | — | — | — | — |
|     |   |   |   |   |
| aff | — | — | — | — |
| int | — | — | — | — |
| suc | — | — | — | — |
| dom | — | — | — | — |
| aba | — | — | — | — |
|     |   |   |   |   |
| nur | — | — | — | — |
| chg | — | — | — | — |
| end | — | — | — | — |
| het | — | — | — | — |
| agg | — | — | — | — |
|     |   |   |   |   |
| con | — | — | — | — |

# INVENTARIO DE PREFERENCIAS PERSONALES DE EDWARDS

Nombre \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_ Normas Usadas \_\_\_\_\_

## PORCENTILE

|     | 5          | 10 | 20 | 25 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 75 | 80 | 90 | 95 | 99 |            |           |       |
|-----|------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------------|-----------|-------|
|     | PORCENTILE |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | Porcentile | Raw Score |       |
| ach |            |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | ach        | _____     | _____ |
| def |            |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | def        | _____     | _____ |
| ord |            |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | ord        | _____     | _____ |
| exh |            |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | exh        | _____     | _____ |
| aut |            |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | aut        | _____     | _____ |
| off |            |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | off        | _____     | _____ |
| int |            |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | int        | _____     | _____ |
| suc |            |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | suc        | _____     | _____ |
| dom |            |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | dom        | _____     | _____ |
| aba |            |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | aba        | _____     | _____ |
| nur |            |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | nur        | _____     | _____ |
| chg |            |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | chg        | _____     | _____ |
| end |            |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | end        | _____     | _____ |
| het |            |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | het        | _____     | _____ |
| agg |            |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | agg        | _____     | _____ |
|     |            |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | con        | _____     | _____ |

## PORCENTILE

A P E N D I C E # 2

## OTIS

### INSTRUCCIONES

Esta es una prueba para conocer cómo piensa usted. Contiene diversas preguntas que debe contestar correctamente. En seguida pondremos un ejemplo para que sepa usted cómo debe contestar las demás:

¿Cuál de las cinco palabras que abajo se expresan corresponde a lo que es una naranja?

1. Flor. 2. Arbol. 3. Vegetal. 4. Fruta. 5. Animal. ....( )

La contestación correcta es "FRUTA", así es que ésta debe subrayarse y cómo ésta es el número 4 en el orden de las preguntas, se debe colocar el número 4 en el paréntesis que está al final de la línea. Así mismo, deberá contestar las demás preguntas de esta prueba.

### RESUELVA ESTA COMO PRACTICA

( No escriba la respuesta, subráyela y ponga el número correcto en paréntesis).

¿Cuál de estas palabras significa lo contrario a "NORTE" ?

1. Polo. 2. Ecuador. 3. Sur. 4. Este. 5. Oeste. .... ( )

La respuesta correcta es "SUR" así es que deberá subrayar esta palabra y debe poner dentro del paréntesis el número 3 que corresponde.

### PRACTIQUE CON ESTE OTRO

Si un lápiz vale 4 centavos, ¿Cuánto costarán SEIS lápices? ..... ( )

La respuesta desde luego es 24, y en ese caso no habrá nada que subrayar, pero debe poner el número 24 dentro del paréntesis.

### INSTRUCCIONES GENERALES

La respuesta a cada pregunta deberá ser siempre un número o una letra que corresponda a la contestación correcta. Hay 75 preguntas y tendrá 30 minutos para resolver éstas, desde que el examinador le indique que comience. Trabaje rápidamente pero con precisión. No dedique demasiado tiempo a una pregunta, ni se equivoque por ir demasiado rápido. No espere contestar todas las preguntas pero sí el mayor número posible. Debe mantener un silencio absoluto durante la prueba.

SI HAY ALGUNA ACLARACION, ESTE ES EL MOMENTO DE HACERLA, NO VOLTEE LA PAGINA HASTA QUE SE LE INDIQUE.

1. ¿CUAL DE LAS CINCO COSAS ABAJO INDICADAS ES DE DIFERENTE NATURALEZA DE LAS OTRAS?  
1. durazno. 2. plátano. 3. naranja. 4. pelota 5. ciruela..... ( )
2. ¿CUAL DE LAS CINCO PALABRAS ABAJO EXPRESADAS DICE MEJOR LO QUE ES UN MARTILLO?  
1. casa, 2. herramienta, 3. mueble, 4. arma, 5. máquina.... ( )
3. ¿CUAL DE LAS CINCO PALABRAS ABAJO INDICADAS SIGNIFICA LO CONTRARIO DE ORIENTE?  
1. norte, 2. polo, 3. occidente, 4. ecuador, 5. sur..... ( )
4. ¿LA MANO ES AL BRAZO COMO EL PIE ES A ....?  
1. pierna, 2. pulgar, 3. codo, 4. muñeca, 5. rodilla..... ( )
5. ¿UNA CANTIDAD QUE SE EMPEQUEÑECE SE DICE QUE....?  
1. desaparece, 2. disminuye, 3. se seca, 4. se muere, 5. se hunde ( )
6. ¿LA CASCARA ES AL PLATANO Y EL HOLLEJO AL FRIJOR COMO EL CASCARON ES A .....?  
1. manzana, 2. huevo, 3. jugo, 4. durazno, 5. gallina..... ( )
7. ¿SI NOSOTROS SENTIMOS TRISTEZA POR EL SUFRIMIENTO DE UNA PERSONA ES QUE TENEMOS UN SENTIMIENTO DE .....?  
1. odio, 2. piedad, 3. desprecio, 4. desdén, 5. rencor..... ( )
8. ¿EL HOSPITAL ES PARA LOS ENFERMOS COMO QUE PARA LOS CRIMINALES ?  
1. doctor, 2. asilo, 3. juez, 4. prisión, 5. sentencia..... ( )



9. ¿CANTAR ES A HABLAR COMO POESIA ES A ... ?  
 1. música, 2. prosa, 3. recitación, 4. drama ..... ( )
10. ¿CUAL DE LAS SIGUIENTES PALABRAS SIGNIFICA LO CONTRARIO DE EXITO?  
 1. ganancia, 2. pérdida, 3. fracaso, 4. logro, 5. intento..... ( )
11. ¿CUAL DE LAS CINCO COSAS ABAJO INDICADAS SE PARECE MAS A UNA DE ESTAS TRES: MANZANA, DURAZNO, PERA?  
 1. semilla, 2. árbol, 3. ciruela, 4. jugo, 5. cáscara.....( )
12. ¿CUAL DE LOS NUMEROS ABAJO EXPRESADOS ES MAYOR QUE LOS DEMAS?  
 A. 6456, B. 8368, C. 4265, D. 4108, E. 7549, G. 2335, H. 9472, I. 3286, J. 8970 ..... ( )
13. ¿EL SOMBRERO ES A LA CABEZA COMO EL DEDAL ES A ...?  
 1. dado, 2. aguja, 3. hilo, 4. mano, 5. costura..... ( )
14. ¿UN CAPITAN ES A UN BARCO LO QUE UN GOBERNADOR ES A QUE?  
 1. ayuntamiento, 2. ciudad, 3. estado, 4. patrón, 5. abogado..... ( )
15. COSTANDO A SEIS CENTAVOS UN LAPIZ, ¿CUANTOS SE PUEDEN COMPRAR CON 48 CENTAVOS? ..... ( )
16. ¿CUAL DE LAS FRASES ABAJO EXPRESADAS DICEN MEJOR LO QUE ES UN ZAGUAN?  
 1. un agujero en una cerca, 2. algo que se balancea, 3. que tiene goznes, 4. una puerta en una pared, 5. algo que se abre y se cierra.....( )
17. ¿EL CARBON DE PIEDRA ES A LA LOCOMOTORA COMO QUE, AL AUTOMOVIL?  
 1. motocicleta, 2. humo, 3. ruedas, 4. gasolina, 5. claxon.....( )

18. ¿CUANDO SE ESTA PENSANDO EN LA CONSTRUCCION DE UNA NUEVA MAQUINA, QUE ES LO QUE SE DICE GENERALMENTE QUE SE HACE?
1. descubrimiento, 2. adaptación, 3. creación, 4. novedad,  
5. invención..... ( )
19. UN NUMERO ESTA EQUIVOCADO EN LA SERIE QUE ABAJO SE EXPRESA. ESCRIBA DENTRO DEL PARENTESIS EL NUMERO CORRECTO.
- 5 10 15 20 25 30 35 40 46 50 .....( )
20. ¿LOS MEDICOS SON UTILES PORQUE?
1. son inteligentes, 2. comprenden la naturaleza humana, 3. tienen buena disposición, 4. son escrupulosos, 5. saben más de enfermedades que otros, ..... ( )
21. ¿CUAL DE LAS PALABRAS ABAJO INDICADAS SE ENCUENTRAN EN PRIMER TERMINO EN EL DICCIONARIO?
1. trampa, 2. santo, 3. rasurar, 4. quilla, 5. gato, 6. noche,  
7. pintura ..... ( )
22. ¿QUE NUMERO SIGUE A ESTA SERIE?
- 27 27 23 23 19 19 ..... ( )
23. ¿UN AUTOMOVIL ES A UNA CARRETA COMO UNA MOTOCICLETA ES A....?
1. paseo, 2. caballo, 3. bogue, 4. tren, 5. bicicleta..... ( )
24. ¿QUE PALABRA NO CORRESPONDE AL GRUPO?
1. tristeza, 2. melancolía, 3. pena, 4. luto..... ( )

25. ¿COMO SE DICE DE UN MUCHACHO QUE EXAGERA CON FRECUENCIA ACERCA DE LO QUE PUEDA HACER?  
1. Mentiroso, 2. Falsario, 3. Tramposo, 4. Bromista, 5. Fanfarrón ( )
26. ¿CUAL DE LOS SIGUIENTES ANIMALES SE PARECE MAS A ESTOS TRES:  
llama, caballo, burro,  
1. león, 2. búfalo, 3. camello, 4. mono, 5. perro ..... ( )
27. ¿CUAL DE LAS CINCO COSAS ABAJO EXPRESADAS ES MAYOR QUE LAS OTRAS?  
1. botón, 2. rama, 3. árbol, 4. ramo, 5. vástago ..... ( )
28. ¿CUAL DE LAS FRASES ANOTADAS ABAJO INDICA MEJOR LO QUE ES UN CABALLO?  
1. tiene cola, 2. es un ser viviente, 3. una cosa que come y trabaja,  
4. un animal cuadrúpedo grande, 5. algo para tirar de un carro..... ( )
29. ¿HAGA USTED LO QUE DICE LA SIGUIENTE FRASE CON PALABRAS MEZCLADAS?  
Parentesis, en el ponga a la letra ..... ( )
30. ¿CUAL DE LAS PALABRAS ESCRITAS ABAJO SE ENCUENTRA PRIMERO EN EL DICCIONARIO?  
1. bravo, 2. burdo, 3. bronco, 4. bullanguero, 5. brea, 6. broma,  
7. buñuelo, 8. bribón ..... ( )
31. ¿FUEGO ES A HUMO COMO AGUA ES A . . . ?  
1. liquido, 2. mojado, 3. hielo, 4. vapor ..... ( )
32. ¿CUAL DE LAS PALABRAS QUE ABAJO SE EXPRESAN DICEN MEJOR LO QUE ES UN CORDERO?  
1. animal con lana, 2. un ser con cola y cuatro patas, 3. un animal vivaz,

4. un carnero joven, 5. un animal que come pasto .....( )

33. ¿SI LAS PALABRAS QUE ABAJO SE ENCUENTRAN SE ARREGLARAN PARA HACER UNA FRASE CORRECTA, CON QUE LETRA COMENZARIA LA TERCERA PALABRA DE ELLAS? (ESCRIBASE EN PARENTESIS CON MAYUSCULAS)

oro brillante reloj compró muchacho un de el .....( )

34. UN GRITO A TIEMPO AHORRA LAMENTOS, ¿A QUE FRASE DE LAS SIGUIENTES EQUIVALE ESTE PROVERBIO?

1. se puede ahorrar gritando, 2. conviene atender una dificultad antes que empeore, 3. trabaje con empeño y ahorre lo que pueda, 4. el que ahorra se enriquece .....( )

35. ¿EL PASTO ES AL GANADO COMO EL PAN A QUE . . . ?

1. a mantequilla, 2. harina, 3. leche, 4. hombre, 5. caballo .....( )

36. ¿QUE DE LO ABAJO EXPRESADO DICE MEJOR LO QUE ES UNA MENTIRA?

1. equivocación, 2. declaración maliciosamente falsa, 3. aseveración accidentalmente falsa, 4. una exageración, 5. una respuesta equivocada( )

37. ¿EL HIJO DE LA HERMANA DE MI PADRE, QUE ES DE MI?

1. hermano, 2. sobrino, 3. primo, 4. tío, 5. nieto.....( )

38. ¿SI JORGE ES MAS ALTO QUE FRANCISCO Y FRANCISCO ES MAS ALTO QUE JAIME, ENTONCES QUE ES JORGE CON RELACION A JAIME?

1. más alto, 2. más chaparro, 3. tan alto como, 4. no puede decirse que .....( )

39. ¿UN REY ES A UN REINO COMO UN PRESIENTE A QUE .....?

1. vicepresidente, 2. senado, 3. república, 4. reina, 5. democracia ( )

40. ¿COMO SE DICE DE UN ACONTECIMIENTO QUE SE REALIZARA CON CERTEZA?  
1. probable, 2. seguro, 3. dudoso, 4. posible, 5. retardado .....( )
41. ¿CUENTE LOS CINCO QUE TENGAN UN SIETE DESPUES DE ELLOS, Y DIGA CUANTOS CINCO DE ESTOS HAY?  
7 5 3 5 7 2 3 7 5 6 7 7 2 5 7 3 4 7  
7 5 2 0 7 5 7 8 3 7 2 5 1 7 9 6 5 7 .....( )
42. ¿CUAL DE LAS CINCO COSAS ABAJO EXPRESADAS ES COMUN A ESTAS CUATRO: hierro, cobre, aluminio, plomo?  
1. gris, 2. oxidado, 3. maleable, 4. pesado, 5. brillante .....( )
43. ¿LO AMPLIO ES A UN OBJETO LO QUE EL RUIDO ES A QUE . . . ?  
1. suavidad, 2. pequeñas, 3. dureza, 4. peso, 5. sonido .....( )
44. ¿SI LAS SIGUIENTES PALABRAS SE ARREGLARAN EN UNA FRASE CORRECTA, CON QUE LETRA COMENZARIA LA PALABRA QUE SE ENCONTRARA A LA MITAD?  
flores clores ciertas exhalan delicados .....( )
45. ¿EN UN IDIOMA EXTRANJERO MUCHACHO ES "KOLO", BUEN MUCHACHO ES "KOLO DAAK"?  
¿con qué letra comienza la palabra que significa bueno? .....( )
46. ¿SI LAS PALABRAS ABAJO INDICADAS SE ARREGLARAN PARA HACER UNA FRASE CORRECTA, CON QUE LETRAS COMENZARIA LA SEGUNDA PALABRA?  
Bonita De Que La México Es Ciudad .....( )

47. ¿CUAL ES EL NUMERO QUE SIGUE EN ESTA SERIE ?  
 18 12 15 10 12 8 .....( )
48. SI ANTONIO ES MAS VIEJO QUE CARLOS, Y CARLOS ES DE LA EDAD DE RICARDO, ¿COMO SE RELACIONA A ANTONIO ?  
 1. más viejo, 2. más joven, 3. tan viejo como, 4. no se puede decir  
 que .....( )
49. FORMESE UNA FRASE CON LAS SIGUIENTES PALABRAS Y HAGASE LO QUE SE INDICA  
 Primera la escriba del letra Hidalgo nombre .....( )
50. UN REVOLVER ES A UN HOMBRE COMO UNA ABEJA A QUE . . . ?  
 1. alas, 2. miedo, 3. vuelo, 4. cera, 5. aguijón, 6. colmenar .....( )
51. SI PABLO ES MAS VIEJO QUE JAVIER, Y PABLO MAS JOVEN QUE ROBERTO, ¿COMO ES ROBERTO EN RELACION A JAVIER ?  
 1. más viejo, 2. más joven, 3. tan viejo como, 4. no se puede decir..( )
52. ¿PORQUE RAZON SE PONEN LUCES BRILLANTES EN EL FRENTE DE LOS TEATROS ?  
 1. Para que las gentes sepan donde están, 2. para llamar la atención y atraer público, 3. Para que el público vea mejor los anuncios, 4. porque la electricidad cuesta poco a los teatros, 5. para aumentar el alumbrado de la calle .....( )
53. ¿QUE PALABRA SIGNIFICA LO CONTRARIO DE ORGULLO ?  
 1. tristeza, 2. humildad, 3. miseria, 4. vanidad, 5. soberbia .....( )
54. ¿SI LAS PALABRAS SE PUSIERAN EN ORDEN, CON QUE LETRA COMENZARIA LA PALABRA DE EN MEDIO ?  
 semana, año, hora, segundo, día, mes, minuto .....( )

55. ¿SI UN INDIVIDUO CAMINA PARTIENDO DE SU CASA 7 CALLES (CUADRAS) HACIA EL ORIENTE Y DESPUES 4 CUADRAS HACIA EL OCCIDENTE .....

¿a cuántas calles está su casa? .....( )

56. EN UN IDIOMA EXTRANJERO SE DICE, MUCHO FRIO "SOTO GRAN", MUCHO CALOR "FORS GRAN" . . .

¿con qué letra comienza la palabra que significa mucho? .....( )

57. ¿CUAL DE LAS CINCO COSAS ABAJO INDICADAS, SE PARECEN MAS A ESTAS TRES: bala de cañón, alambre, centavo?

1. billete de banco, 2. hueso 3. cordón, 4. lápiz, 5. llave .....( )

58. HAY UN ADAGIO QUE DICE: EL QUE SE AHOGA SE AGARRA DE UN CLAVO ARDIENDO, ¿ESTO SIGNIFICA?

1. que un hombre se hunde más fácilmente que un clavo, 2. que todos deben aprender a nadar, 3. que los desesperados se acojen a las esperanzas absurdas, 4. el que no sepa nadar que se quede en tierra.....( )

59. HAY UN REFRAN QUE DICE: NO TODO LO QUE BRILLA ES ORO. ¿ESTO QUIERE DECIR QUE?

1. hay oro opaco, 2. las apariencias engañan, 3. no hay que usar joyas falsas, 4. los diamantes brillan más que el oro, 5. algunos presumen de ricos .....( )

60. ¿UNA ADVERTENCIA INTELIGIBLE ES?

1. una advertencia superflúa, 2. comprensiva, 3. comprensible, 4. oportuna, 5. reprehensible .....( )

61. ¿SI LAS PALABRAS ABAJO INDICADAS SE ARREGLARAN PARA CONSTRUIR UNA FRASE CORRECTA ? CON QUE LETRA COMENZARIA LA TERCERA PALABRA ?

antes pensar de conviene mandar .....( )

62. EN UN IDIOMA EXTRANJERO SE DICE: COMIDA "BEKO PRAC"; LECHE "KLUP PRAC"; ALIMENTO Y LECHE "BEKO PRAC OTOH KLUP PRAC"

¿con que letra comienza la palabra que en ese idioma significa "y"?....( )

63. QUIEN MUCHO DESEA TRIUNFAR, PERO TEME FRACASAR, ¿ESTA... ?

1. atento 2. ansioso, 3. inductivo, 4. enérgico, 5. desorientado ....( )

64. ¿SI LAS PALABRAS SIGUIENTES SE PUSIERAN EN ORDEN, CON QUE LETRA COMENZARIA LA PALABRA DE EN MEDIO ?

Párrafo, libro, capítulo, frase, palabra .....( )

65. HAY UN REFRAN QUE DICE: SECA TU HENO CUANDO HAY SOL

1. el secado a la sombra es de mala calidad, 2. la precipitación causa pérdida, 3. aprovecha la oportunidad, 4. el heno es mejor en verano, 5. se trabaja mejor al sol que a la sombra .....( )

66. ¿QUE COSA EXPLICA MEJOR LO QUE ES UN PIE ?

1. el uso del zapato y calcetín, 2. la parte del cuerpo con que se paran los animales, 3. que tengan 5 dedos y un talón, 4. que los hombres tengan los pies más grandes que las mujeres.....( )

67. UN NUMERO ESTA EQUIVOCADO EN LA SIGUIENTE SERIE, PONGA EL CORRECTO

1 2 4 8 12 32 64 .....( )

68. ESCRIBA LA LETRA QUE SIGUE INMEDIATAMENTE A LA LETRA QUE ESTA DESPUES DE LA O EN EL ALFABETO .....( )



69. ¿SI SE ORDENAN ALFABETICAMENTE LAS PALABRAS SIGUIENTES,  
CON QUE LETRA COMENZARIA LA PALABRA DE EN MEDIO?  
nación, aldea, Pueblo, ciudad, estado .....( )
70. HAGA USTED LO QUE DICE LA SIGUIENTE FRASE DESORDENADA  
suma cinco escribe tres la uno y de .....( )
71. TENGO UNA CAJA GRANDE CON DOS CHICAS DENTRO Y CINCO CAJI-  
TAS EN CADA CAJA CHICA  
¿cuántas cajas tengo en total?.....( )
72. SI UN HOMBRE CORRE 250 METROS EN 10 SEGUNDOS  
¿cuántos corre en un quinto de segundo? .....( )
73. ¿CUAL DE LAS SIGUIENTES PALABRAS APARECE A LO ULTIMO EN  
EL DICCIONARIO?  
1. corazón, 2. juez, 3. césped, 4. nervio, 5. caballo, 6. norte,  
7. labor .....( )
74. HAY UN NUMERO EQUIVOCADO EN LA SIGUIENTE SERIE, ¿CUAL DEBE  
SER EL CORRECTO?  
1 2 5 6 8 10 13 14 16 18 .....( )
75. ¿COMO SE LLAMA EL ARREGLO DE UNA DISPUTA, CUANDO AMBAS  
PARTES LOGRAN ALGUNAS DE SUS RESPECTIVAS PERTENENCIAS?  
1. Promesa, 2. convenio, 3. entendimiento, 4. trato cerrado,  
5. armisticio .....( )



CUESTIONARIO GENERAL

|      |  |                                  |         |            |
|------|--|----------------------------------|---------|------------|
| 1. - | Nombre:                                    | Apellido Paterno                 | Materno | Nombre (s) |
|      | Jefe de la Oficina Federal de Hacienda No. |                                  |         |            |
|      | Ubicación de la Oficina:                   | Dirección, Localidad, Municipio, |         |            |
|      |  | Entidad Federativa.              |         |            |

DATOS PERSONALES

|      |                          |   |             |     |
|------|--------------------------|---|-------------|-----|
| 2. - | Dirección Particular:    |   |             |     |
|      |                          | Calle, Avenida o Calzada, Número exterior, número int.                      |             |     |
|      | Localidad (o colonia)    |   |             |     |
|      | Zona Postal              |   |             |     |
|      | Municipio (o Delegación) |   |             |     |
|      | Entidad Federativa       |   |             |     |
| 3. - | Lugar de Nacimiento:     |   |             |     |
|      |                          | Nombre de la entidad federativa donde nació, o del país si nació en el Ext. |             |     |
| 4. - | Fecha de Nacimiento:     | Dia   | Mes         | Año |
| 5. - | Sexo:                    | Hombre  | Mujer       |     |
| 6. - | Estado Civil:            | Casada (o)  | Unión Libre |     |
|      |                          | Divorciado (a)  | Viudo (a)   |     |
|      |                          | Separado (a)  | Soltero (a) |     |



11. ¿Quién pagó por su educación

\_\_\_\_\_

12. ¿Estudia actualmente?

SI \_\_\_ NO \_\_\_

### HISTORIA LABORAL

13. Anote los últimos tres cargos o puestos remunerados que ha desempeñado por más de seis meses. (Empiece por el antepenúltimo y termine con el actual).

| Período                     | Nombre del cargo o puesto | Institución o Empresa |
|-----------------------------|---------------------------|-----------------------|
| Del año al año<br>19__ 19__ |                           |                       |
| 19__ 19__                   |                           |                       |
| 19__ 19__                   |                           |                       |

14. ¿En qué año ingreso por primera vez como Jefe de Oficina Federal de Hacienda en 19\_\_

15. ¿Cuántos años en total tiene como Jefe de Oficina Federal de Hacienda? Años \_\_\_

16. ¿Cuál es su antigüedad en la Secretaría de Hacienda? Anos \_\_\_

### E M P L E O

17. ¿Tiene usted otros empleos remunerados SI \_\_\_ NO \_\_\_

18. ¿En qué tipo de institución o empresa?

\_\_\_\_\_

19. Número de personas que viven actualmente en la casa o departamento que usted habita:

Padres \_\_\_\_\_

Esposa (o) \_\_\_\_\_

Hijos \_\_\_\_\_

Otros parientes (abuelos,  
Tíos, suegros, herma-  
nos, etc.) \_\_\_\_\_

Otras personas \_\_\_\_\_

Total incluíndose  
usted. \_\_\_\_\_

20. La vivienda que usted habita es:

|   |   |
|---|---|
| Rentada a un particular _____                           | De su propiedad (totalmente<br>pagada.) _____ |
| Rentada a una institución<br>de seguridad social. _____ | Prestada o cedida sin pago<br>alguno _____    |
| De su propiedad (pagán-<br>dose a plazos) _____         | Campamento (o cuartel) _____                  |
| Pensión, hotel o casa<br>de huéspedes. _____            |   |

21. ¿Cuánto paga al mes por concepto de vivienda? \$ \_\_\_\_\_

22. Conforme a su actual situación económica, ¿Cuál de las siguientes posibilidades le parece mejor?

Adquirir vivienda en conjunto habitacional \_\_\_\_\_

Construir vivienda en terreno propio \_\_\_\_\_

Préstamo para redimir hipoteca \_\_\_\_\_

Reconstruir o mejorar su vivienda \_\_\_\_\_

Rentar departamento \_\_\_\_\_

UTILIZACION DEL TIEMPO LIBRE

23. - ¿Cuáles son las tres actividades que con mayor frecuencia realiza en su tiempo libre?

|                            |     |                                  |     |
|----------------------------|-----|----------------------------------|-----|
| Realiza labores domésticas | ___ | Se reúne con familiares o amigos | ___ |
| Se dedica a leer           | ___ | Practica algún deporte           | ___ |
| Va de compras              | ___ | Atiende asuntos personales       | ___ |
| Ve televisión              | ___ | Asiste a algún espectáculo       | ___ |
| Viaja o pasea              | ___ | Otra                             | ___ |
|                            |     | ¿Cuál?                           | ___ |

24. - Nombre los 3 últimos títulos de libros que haya leído.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

25. - ¿En cuál de las siguientes actividades le interesaría participar en forma organizada?

|                                       |     |                                 |     |
|---------------------------------------|-----|---------------------------------|-----|
| Actividades Educativas                | ___ | Deportes                        | ___ |
| Excursiones recreativas               | ___ | Actividades de beneficio social | ___ |
| Sesiones de cine, teatro o conciertos | ___ | Ninguna                         | ___ |
| Visitas a museos                      | ___ | Otra                            | ___ |
|                                       |     | ¿Cuál?                          | ___ |

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

GRACIAS POR SU COLABORACION.

A P E N D I C E # 4



GRUPO I  
ESCALAS EPPS

(PUNTAJES EN BRUTO)

| SUJETOS        | 1     | 2     | 3     | 4    | 5    | 6     | 7     | 8    | 9     | 10    | 11   | 12   | 13    | 14    | 15    | CON   |
|----------------|-------|-------|-------|------|------|-------|-------|------|-------|-------|------|------|-------|-------|-------|-------|
|                | Ach   | Def   | Ord   | Exh  | Aut  | Aff   | Int   | Suc  | Dom   | Alba  | Nur  | Chg  | End   | Het   | Agg   |       |
| 1              | 12    | 23    | 21    | 9    | 14   | 3     | 19    | 7    | 15    | 13    | 11   | 7    | 21    | 17    | 18    | 8     |
| 2              | 12    | 18    | 22    | 1    | 11   | 14    | 13    | 18   | 10    | 22    | 23   | 6    | 22    | 7     | 12    | 10    |
| 3              | 13    | 20    | 22    | 8    | 11   | 12    | 21    | 10   | 13    | 16    | 14   | 8    | 25    | 8     | 9     | 10    |
| 4              | 17    | 19    | 16    | 4    | 11   | 13    | 16    | 10   | 16    | 15    | 25   | 7    | 15    | 14    | 11    | 11    |
| 5              | 13    | 14    | 12    | 12   | 9    | 15    | 19    | 5    | 21    | 19    | 19   | 4    | 19    | 13    | 16    | 13    |
| 6              | 12    | 16    | 17    | 5    | 7    | 11    | 19    | 10   | 16    | 20    | 18   | 18   | 20    | 6     | 15    | 14    |
| 7              | 14    | 23    | 5     | 18   | 12   | 15    | 16    | 2    | 27    | 13    | 9    | 5    | 17    | 13    | 21    | 12    |
| 8              | 19    | 8     | 17    | 11   | 20   | 12    | 18    | 3    | 25    | 8     | 18   | 5    | 21    | 7     | 18    | 11    |
| 9              | 11    | 14    | 14    | 8    | 7    | 15    | 18    | 8    | 19    | 23    | 20   | 12   | 16    | 6     | 12    | 11    |
| 10             | 20    | 16    | 12    | 8    | 6    | 15    | 22    | 9    | 14    | 22    | 12   | 5    | 16    | 13    | 20    | 12    |
| 11             | 10    | 18    | 18    | 8    | 6    | 13    | 17    | 9    | 19    | 19    | 15   | 9    | 17    | 12    | 20    | 9     |
| 12             | 13    | 14    | 23    | 7    | 7    | 19    | 11    | 13   | 18    | 22    | 18   | 11   | 19    | 15    | 17    | 7     |
| 13             | 17    | 17    | 24    | 5    | 6    | 10    | 13    | 13   | 18    | 14    | 21   | 7    | 26    | 9     | 10    | 9     |
| 14             | 15    | 10    | 23    | 8    | 8    | 12    | 20    | 11   | 15    | 17    | 23   | 9    | 19    | 9     | 11    | 10    |
| 15             | 14    | 15    | 22    | 4    | 8    | 13    | 20    | 17   | 14    | 14    | 17   | 7    | 23    | 10    | 12    | 11    |
| 16             | 14    | 17    | 16    | 6    | 9    | 14    | 19    | 4    | 17    | 17    | 21   | 9    | 26    | 9     | 12    | 10    |
| 17             | 18    | 16    | 15    | 7    | 6    | 16    | 19    | 7    | 15    | 15    | 20   | 13   | 12    | 17    | 14    | 13    |
| 18             | 19    | 14    | 17    | 9    | 9    | 11    | 12    | 3    | 14    | 12    | 19   | 14   | 15    | 16    | 17    | 12    |
| 19             | 17    | 14    | 16    | 7    | 8    | 13    | 15    | 3    | 25    | 21    | 13   | 6    | 24    | 13    | 14    | 8     |
| n = 19         |       |       |       |      |      |       |       |      |       |       |      |      |       |       |       |       |
| $\Sigma x$ =   | 280   | 306   | 332   | 145  | 175  | 246   | 327   | 162  | 331   | 312   | 323  | 162  | 373   | 213   | 279   | 201   |
| $\Sigma x^2$ = | 4286  | 5182  | 6220  | 1337 | 1829 | 3368  | 5807  | 1768 | 6123  | 5426  | 6284 | 1620 | 7615  | 2639  | 4339  | 2117  |
| $\bar{x}$ =    | 14.73 | 16.10 | 17.47 | 7.63 | 9.21 | 12.94 | 17.21 | 8.52 | 17.42 | 16.42 | 17   | 8.52 | 19.63 | 11.21 | 14.68 | 10.57 |

GRUPO II  
ESCALAS EPPS

(PUNTAJES EN BRUTO)

| SUJETOS            | 1     | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8    | 9     | 10    | 11    | 12   | 13    | 14    | 15    | CON  |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|------|
|                    | Ach   | Def   | Ord   | Exh   | Aut   | Aff   | Int   | Suc  | Dom   | Alba  | Nur   | Chg  | End   | Het   | Agg   |      |
| 1                  | 21    | 15    | 18    | 9     | 9     | 18    | 16    | 5    | 21    | 11    | 14    | 7    | 16    | 14    | 16    | 12   |
| 2                  | 16    | 19    | 17    | 6     | 7     | 12    | 21    | 6    | 23    | 14    | 11    | 11   | 23    | 11    | 13    | 14   |
| 3                  | 13    | 12    | 17    | 9     | 17    | 6     | 26    | 3    | 25    | 21    | 13    | 6    | 21    | 3     | 18    | 12   |
| 4                  | 23    | 8     | 11    | 13    | 13    | 11    | 20    | 6    | 28    | 11    | 11    | 7    | 17    | 12    | 19    | 14   |
| 5                  | 13    | 13    | 21    | 10    | 12    | 9     | 23    | 10   | 23    | 18    | 10    | 7    | 20    | 5     | 16    | 13   |
| 6                  | 19    | 15    | 15    | 8     | 11    | 13    | 17    | 8    | 25    | 6     | 17    | 13   | 21    | 9     | 13    | 11   |
| 7                  | 16    | 14    | 12    | 12    | 6     | 9     | 20    | 1    | 22    | 23    | 16    | 9    | 19    | 15    | 16    | 14   |
| 8                  | 19    | 14    | 17    | 8     | 20    | 13    | 15    | -    | 24    | 5     | 12    | 13   | 19    | 10    | 21    | 15   |
| 9                  | 16    | 16    | 18    | 9     | 6     | 13    | 10    | 9    | 20    | 17    | 19    | 14   | 19    | 7     | 17    | 9    |
| 10                 | 19    | 12    | 17    | 9     | 13    | 7     | 19    | 8    | 21    | 15    | 13    | 7    | 17    | 19    | 14    | 12   |
| 11                 | 15    | 7     | 12    | 13    | 16    | 12    | 13    | 13   | 24    | 15    | 19    | 4    | 18    | 7     | 22    | 13   |
| 12                 | 20    | 20    | 14    | 12    | 15    | 13    | 20    | 11   | 24    | 7     | 12    | 7    | 19    | 5     | 11    | 13   |
| 13                 | 14    | 10    | 15    | 11    | 11    | 11    | 19    | 6    | 22    | 11    | 15    | 17   | 14    | 14    | 20    | 12   |
| 14                 | 18    | 12    | 11    | 10    | 15    | 19    | 17    | 8    | 23    | 8     | 20    | 13   | 11    | 12    | 13    | 12   |
| 15                 | 20    | 10    | 11    | 17    | 14    | 14    | 9     | 13   | 24    | 8     | 13    | 8    | 9     | 20    | 19    | 10   |
| 16                 | 9     | 12    | 22    | 5     | 17    | 11    | 14    | 15   | 16    | 23    | 19    | 4    | 26    | 4     | 13    | 9    |
| 17                 | 15    | 10    | 16    | 14    | 13    | 10    | 19    | 3    | 18    | 24    | 12    | 6    | 23    | 9     | 18    | 12   |
| 18                 | 13    | 8     | 12    | 13    | 18    | 5     | 18    | 12   | 26    | 15    | 17    | 8    | 19    | 12    | 13    | 10   |
| 19                 | 20    | 18    | 20    | 11    | 10    | 8     | 19    | 5    | 18    | 8     | 14    | 11   | 21    | 10    | 16    | 11   |
| n =                | 19    |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |       |       |      |
| Σ x =              | 319   | 223   | 296   | 199   | 243   | 214   | 335   | 142  | 427   | 260   | 277   | 172  | 352   | 198   | 308   | 228  |
| Σ x <sup>2</sup> = | 5579  | 3405  | 4826  | 2235  | 3399  | 2644  | 6219  | 1378 | 9755  | 4224  | 4215  | 1841 | 6818  | 2466  | 5170  | 2788 |
| $\bar{x}$          | 16.78 | 11.73 | 15.57 | 10.47 | 12.78 | 11.26 | 17.63 | 7.47 | 22.47 | 13.68 | 14.57 | 9.05 | 18.52 | 10.42 | 16.21 | 12   |

GRUPO III  
ESCALAS EPPS

(PUNTAJES EN BRUTO)

| SUJETOS        | 1     | 2     | 3     | 4    | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    | 11    | 12   | 13    | 14   | 15    | CON   |
|----------------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|------|-------|-------|
|                | Ach   | Def   | Ord   | Exh  | Aut   | Aff   | Int   | Suc   | Dom   | Alba  | Nur   | Chg  | End   | Het  | Agg   |       |
| 1              | 16    | 21    | 20    | 4    | 8     | 11    | 17    | 11    | 13    | 21    | 18    | 8    | 24    | 6    | 11    | 12    |
| 2              | 19    | 17    | 23    | 11   | 15    | 21    | 9     | 9     | 13    | 14    | 18    | 3    | 15    | 9    | 9     | 8     |
| 3              | 15    | 14    | 15    | 4    | 11    | 12    | 24    | 5     | 18    | 17    | 16    | 10   | 18    | 14   | 17    | 11    |
| 4              | 9     | 13    | 12    | 16   | 4     | 21    | 13    | 16    | 19    | 18    | 20    | 6    | 9     | 20   | 13    | 13    |
| 5              | 12    | 17    | 21    | 8    | 8     | 13    | 11    | 10    | 20    | 14    | 23    | 12   | 16    | 8    | 16    | 9     |
| 6              | 18    | 15    | 18    | 7    | 4     | 12    | 15    | 4     | 21    | 17    | 20    | 14   | 22    | 11   | 11    | 10    |
| 7              | 13    | 17    | 11    | 8    | 9     | 21    | 18    | 13    | 16    | 21    | 27    | 8    | 11    | 7    | 10    | 10    |
| 8              | 8     | 18    | 13    | 14   | 13    | 12    | 19    | 12    | 21    | 14    | 22    | 11   | 10    | 9    | 8     | 12    |
| 9              | 11    | 12    | 23    | 7    | 19    | 8     | 15    | 11    | 20    | 21    | 10    | 8    | 26    | 2    | 17    | 12    |
| 10             | 11    | 19    | 21    | 6    | 12    | 12    | 16    | 12    | 17    | 12    | 16    | 9    | 21    | 9    | 16    | 13    |
| 11             | 18    | 23    | 18    | 12   | 16    | 17    | 18    | 16    | 10    | 10    | 21    | 5    | 16    | 3    | 7     | 10    |
| 12             | 11    | 6     | 10    | 7    | 12    | 13    | 21    | 13    | 24    | 17    | 14    | 11   | 20    | 6    | 24    | 11    |
| 13             | 13    | 17    | 14    | 10   | 14    | 18    | 14    | 8     | 19    | 19    | 19    | 5    | 9     | 17   | 14    | 11    |
| 14             | 18    | 18    | 12    | 11   | 14    | 13    | 16    | 8     | 27    | 12    | 16    | 7    | 14    | 7    | 17    | 12    |
| 15             | 16    | 18    | 22    | 16   | 19    | 13    | 10    | 19    | 15    | 9     | 17    | 13   | 14    | 3    | 6     | 10    |
| 16             | 14    | 22    | 20    | 13   | 11    | 12    | 14    | 12    | 19    | 13    | 15    | 13   | 18    | 4    | 10    | 11    |
| 17             | 17    | 16    | 22    | 3    | 8     | 10    | 21    | 7     | 18    | 21    | 19    | 7    | 23    | 6    | 12    | 13    |
| 18             | 15    | 11    | 13    | 9    | 14    | 12    | 22    | 7     | 20    | 20    | 18    | 7    | 17    | 8    | 17    | 11    |
| 19             | 13    | 21    | 24    | 17   | 14    | 7     | 14    | 11    | 20    | 8     | 17    | 5    | 23    | 4    | 12    | 11    |
| n=19           |       |       |       |      |       |       |       |       |       |       |       |      |       |      |       |       |
| $\Sigma x =$   | 267   | 315   | 332   | 190  | 225   | 258   | 307   | 204   | 350   | 298   | 346   | 162  | 326   | 153  | 264   | 210   |
| $\Sigma x^2 =$ | 3939  | 5531  | 6200  | 2085 | 2795  | 3810  | 5261  | 2454  | 6726  | 5006  | 6544  | 1560 | 6084  | 1673 | 3569  | 2354  |
| $\bar{x} =$    | 14.05 | 16.57 | 17.47 | 10   | 11.84 | 13.57 | 16.15 | 10.73 | 18.42 | 15.68 | 18.21 | 8.52 | 17.15 | 8.05 | 13.89 | 11.05 |

GRUPO IV  
ESCALAS EPPS

(PUNTAJES EN BRUTO)

| SUJETOS        | 1     | 2     | 3     | 4    | 5     | 6     | 7     | 8    | 9     | 10    | 11    | 12   | 13    | 14   | 15    | CON   |
|----------------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|------|-------|------|-------|-------|
|                | Ach   | Def   | Ord   | Exh  | Aut   | Aff   | Int   | Suc  | Dom   | Alba  | Nur   | Chg  | End   | Het  | Agg   |       |
| 1              | 11    | 15    | 24    | 8    | 11    | 6     | 22    | 7    | 23    | 16    | 13    | 12   | 26    | 5    | 11    | 13    |
| 2              | 17    | 19    | 24    | 11   | 11    | 14    | 18    | 7    | 12    | 12    | 15    | 5    | 18    | 10   | 17    | 12    |
| 3              | 22    | 17    | 20    | 9    | 18    | 1     | 10    | 7    | 17    | 23    | 8     | 6    | 25    | 12   | 14    | 11    |
| 4              | 16    | 17    | 18    | 12   | 8     | 11    | 18    | 6    | 21    | 13    | 18    | 10   | 24    | 3    | 6     | 10    |
| 5              | 11    | 17    | 9     | 7    | 14    | 14    | 16    | 16   | 22    | 21    | 17    | 6    | 12    | 12   | 16    | 8     |
| 6              | 17    | 17    | 21    | 8    | 6     | 13    | 17    | 10   | 19    | 16    | 17    | 7    | 26    | 5    | 10    | 10    |
| 7              | 15    | 16    | 11    | 9    | 5     | 19    | 16    | 19   | 14    | 24    | 21    | 5    | 15    | 3    | 18    | 14    |
| 8              | 18    | 20    | 19    | 9    | 17    | 12    | 15    | 10   | 13    | 19    | 15    | 13   | 21    | 3    | 5     | 8     |
| 9              | 21    | 16    | 13    | 13   | 11    | 15    | 16    | 8    | 25    | 5     | 20    | 12   | 20    | 4    | 11    | 11    |
| 10             | 18    | 18    | 19    | 11   | 14    | 12    | 18    | 4    | 23    | 13    | 11    | 5    | 23    | 6    | 15    | 12    |
| 11             | 13    | 16    | 13    | 11   | 11    | 8     | 15    | 7    | 22    | 18    | 13    | 8    | 21    | 15   | 19    | 9     |
| 12             | 14    | 21    | 17    | 1    | 8     | 10    | 20    | 6    | 13    | 22    | 16    | 12   | 24    | 11   | 15    | 12    |
| 13             | 14    | 12    | 11    | 18   | 19    | 7     | 14    | 4    | 26    | 19    | 9     | 4    | 20    | 10   | 23    | 15    |
| 14             | 21    | 15    | 17    | 9    | 15    | 6     | 15    | 6    | 21    | 20    | 9     | 16   | 21    | 4    | 15    | 14    |
| 15             | 20    | 20    | 12    | 11   | 17    | 8     | 15    | 3    | 21    | 18    | 11    | 10   | 21    | 5    | 17    | 14    |
| 16             | 13    | 14    | 14    | 8    | 10    | 12    | 19    | 11   | 17    | 15    | 13    | 8    | 22    | 16   | 18    | 8     |
| 17             | 19    | 11    | 9     | 12   | 12    | 13    | 17    | 3    | 21    | 10    | 16    | 12   | 22    | 14   | 14    | 12    |
| 18             | 16    | 22    | 20    | 7    | 9     | 12    | 19    | 9    | 21    | 9     | 17    | 8    | 22    | 11   | 8     | 9     |
| 19             | 16    | 12    | 17    | 7    | 13    | 14    | 18    | 2    | 20    | 15    | 14    | 10   | 19    | 15   | 18    | 12    |
| n=             | 19    |       |       |      |       |       |       |      |       |       |       |      |       |      |       |       |
| $\Sigma x =$   | 312   | 315   | 308   | 181  | 234   | 207   | 318   | 145  | 371   | 308   | 273   | 169  | 402   | 164  | 270   | 214   |
| $\Sigma x^2 =$ | 5318  | 5389  | 5388  | 1929 | 3192  | 2559  | 5444  | 1441 | 7549  | 5450  | 4165  | 1705 | 8728  | 1802 | 4230  | 2643  |
| $\bar{x} =$    | 16.42 | 16.57 | 15.57 | 9.52 | 12.31 | 10.89 | 16.73 | 7.63 | 19.52 | 16.21 | 14.36 | 8.89 | 21.15 | 8.63 | 14.21 | 11.26 |

A P E N D I C E # 5

TABLA DE RESULTADOS SOBRE EL  
COEFICIENTE INTELECTUAL

(OTIS)

| SUJETOS | C. I. PARA LOS GRUPOS |     |     |     |
|---------|-----------------------|-----|-----|-----|
|         | I                     | II  | III | IV  |
| 1       | 89                    | 93  | 82  | 91  |
| 2       | 82                    | 107 | 94  | 86  |
| 3       | 91                    | 102 | 114 | 117 |
| 4       | 84                    | 104 | 72  | 80  |
| 5       | 98                    | 102 | 85  | 88  |
| 6       | 90                    | 116 | 78  | 97  |
| 7       | 106                   | 97  | 85  | 100 |
| 8       | 108                   | 107 | 69  | 86  |
| 9       | 95                    | 84  | 85  | 94  |
| 10      | 98                    | 102 | 81  | 119 |
| 11      | 94                    | 98  | 95  | 101 |
| 12      | 97                    | 101 | 100 | 99  |
| 13      | 88                    | 102 | 105 | 88  |
| 14      | 83                    | 121 | 100 | 98  |
| 15      | 94                    | 98  | 75  | 97  |
| 16      | 110                   | 103 | 83  | 106 |
| 17      | 78                    | 108 | 93  | 110 |
| 18      | 93                    | 102 | 100 | 97  |
| 19      | 97                    | 93  | 85  | 95  |