



# **UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL**

Escuela de Psicología

Con Estudios Incorporados a la

Universidad Nacional Autónoma de México

## **ESTUDIO COMPARATIVO DE RASGOS DE PERSONALIDAD ENTRE CANDIDATOS DE UNA INSTITUCION BANCARIA**

### **T E S I S**

Que para obtener el título de:  
**LICENCIADO EN PSICOLOGIA**  
(AREA INDUSTRIAL)

**P r e s e n t a :**

**LAURA CEDILLO ORTIZ**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

# INDICE

## CAPITULO I

### MARCO TEORICO

1.1	SUPOSICIONES HIPOJETICAS	1
1.2	ANTECEDENTES DEL PERFIL E INVENTARIO DE PERSONALIDAD DE L.V. GORDON	8
1.2.1.	PROMEDIOS Y DESVIACIONES ESTANDAR PARA VARIOS GRUPOS	14
1.3	EVALUACION DE LA PERSONALIDAD	29
1.3.1	DIAGNOSTICO CONSTITUCIONAL Y DIAGNOSTICO FISIOLÓGICO	29

1.3.2. ESTUDIOS SOBRE LA PERTENENCIA A UN GRUPO, EL ESTADO SOCIAL Y EL PAPEL DESEMPEÑADO	29
1.3.3 DOCUMENTOS PERSONALES Y ESTUDIOS DE CASOS	30
1.3.4 APRECIACIONES SOBRE SI MISMO	31
1.3.5. MUESTRAS DE CONDUCTA	32
1.3.6 ESCALAS DE EVALUACION (RATINGS)	32
1.3.7 TEST Y ESCALAS	33
1.3.8 TECNICAS PROYECTIVAS	34
1.3.9 ANALISIS PROFUNDO	38
1.3.10 COMPORTAMIENTO EXPRESIVO	39
1.3.11 PROCEDIMIENTOS SINOPTICOS	39

1.4	ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TESTS DE PERSONALIDAD	42
1.4.1.	ORIGENES DE LOS TESTS	42
1.4.2	FISIOGNOMICA	43
1.4.3	FRENOLOGIA	44
1.4.4	ETOLOGIA	46
1.4.5	GALTON Y LA EXPERIMENTACION	48
1.4.6	JAMES McKEEN CATTELL	49
1.4.7	BINET	50
1.5	PRECURSORES DE LOS TESTS DE PERSONALIDAD	54
1.6	TESTS PROYECTIVOS Y TESTS ESTRUCTURADOS	56
1.7	INVENTARIOS DE LA PERSONALIDAD	59

1.7.1	INVENTARIOS DE INTERESES Y VOCACIONALES	60
1.7.1.1	INVENTARIOS DE INTERESES DE KUDER	61
1.7.1.2	INVENTARIO DE INTERESES VOCACIONALES DE MINNESOTA	61
1.7.1.3	INVENTARIOS DE TEMPERAMENTO Y AJUSTE	62
1.7.1.4	EL INVENTARIO MULTIFASICO DE PERSONALIDAD DE MINNESOTA (M.M.P.I.)	64
1.7.1.5	INVENTARIO PSICOLOGICO DE CALIFORNIA	65
1.7.1.6	INVENTARIO DE GUILFORD-ZIMMERMAN	67
1.7.1.7	INVENTARIO DE TEMPERAMENTO DE THORNDIKE	68

1.7.1.8	INVENTARIO DE MOONEY	68
1.7.1.9	ESCALA DE VALORES DE ALLPORT VERNON Y LINDZEY	69
1.7.1.10	CUESTIONARIO DE 16 FACTORES DE LA PERSONALIDAD	69
1.7.1.11	PERFIL E INVENTARIO DE LA PERSONALIDAD DE GORDON	71
1.8	EL ANALISIS FACTORIAL EN EL DESARROLLO DE LOS TESTS DE PERSONALIDAD	72
1.8.1	R.B. CATTELL	74
1.8.2	GORDON W. ALLPORT	78
1.8.3	J.P. GUILFORD	82
1.8.4	H.D. EYSENCK	92
1.9	SELECCION DE PERSONAL	99
1.10	LITERATURA ANTECEDENTE	105

## C A P I T U L O    I I

### A S P E C T O    M E T O D O L O G I C O

2.1	OBJETIVOS	110
2.2	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	111
2.3	ESTABLECIMIENTO DE HIPOTESIS	113
2.4	DEFINICION DE VARIABLES	118
2.5	MUESTRA DE INVESTIGACION	124
2.6	DISEÑO DE INVESTIGACION	127
2.7	INSTRUMENTOS DE MEDICION	128
2.7.1	DESCRIPCION DEL PERFIL E INVENTARIO DE LA PERSONALIDAD DE GORDON	128

2.7.2	CAMPOS DE APLICACION	131
2.7.3	APLICACION	134
2.7.4	COMPUTO	136
2.7.5	NORMAS DE CONVERSION A RANGOS PERCENTILES	142
2.7.6	GRAFICA E INTERPRETACION DE RESULTADOS	143
2.7.7	VALIDEZ	148
2.7.8	CONFIABILIDAD	150
2.8	PROCEDIMIENTO	152
2.9	ANALISIS ESTADISTICO	155
2.10	RESULTADOS	156
2.11	INTERPRETACION Y DISCUSION DE RESULTADOS	174
2.12	CONCLUSIONES	194

<b>2.13</b>	<b>LIMITACIONES Y SUGERENCIAS</b>	<b>198</b>
	<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>200</b>
	<b>ANEXO I (validez)</b>	<b>I</b>
	<b>Anexo II (confiabilidad)</b>	<b>XIII</b>
	<b>Anexo III (Instrumentos)</b>	<b>XX</b>
	<b>Anexo IV (normas utilizadas)</b>	<b>XXVII</b>
	<b>Anexo V (resultados)</b>	<b>XXXI</b>

## RESUMEN

Estudio comparativo de 8 rasgos de Personalidad Medidos a través del Perfil e Inventario de la Personalidad de Leonard V. Gordon, entre Candidatos de una Institución Bancaria.

El propósito de este estudio fué investigar la existencia de diferencias en 8 rasgos de personalidad, medidos a través del Perfil e Inventario de la Personalidad de Leonard V. Gordon, entre hombres y mujeres, candidatos a ingresar al segundo y tercer nivel administrativo de una Institución Bancaria de la ciudad de México. El diseño de investigación utilizado fué de tipo ex-post facto, en una muestra de 404 sujetos. Para obtener las diferencias se utilizó la prueba " T " de Student y se obtuvo la correlación de las escalas entre sí. Los calculos se realizaron en computadora con el paquete SPSS. Los resultados mostraron diferencias en 5 rasgos con respecto al nivel administrativo siendo estos: Estabilidad Emocional, Sociabilidad, Originalidad, Relaciones Personales y Vigor. En cuanto al sexo se encontraron diferencias en Ascendencia, Estabilidad Emocional, Sociabilidad y Vigor. Encontrándose la diferencia a favor de las mujeres en el rasgo de Sociabilidad.

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

A través del tiempo la Psicología del Trabajo ha adquirido una importancia relevante, puesto que su desarrollo ha ido abarcando diferentes áreas en el funcionamiento de las organizaciones, siendo una de ellas la Selección de Personal cuya principal tarea es proporcionar "Las capacidades humanas requeridas por una organización, es decir encontrar al hombre que ocupe un puesto adecuado, a un costo también adecuado". (Arias Galicia, 1973). Para este fin el Psicólogo del Trabajo debe tomar en cuenta los Tests Psicológicos que tomen en cuenta las siguientes características: "Ser graduable, estandarizado, confiable, válido". (Grados, J. 1979). Por lo cual es importante enfatizar la objetividad del Seleccionador, ya que la tarea a su cargo resulta trascendente para el candidato y aquellos que dependen de él.

Es por esto que se consideró importante cuestionar la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a Personalidad se refiere, ya que es una de las variables investigadas en casi todas las baterías de Tests, para lo cual se utilizó la prueba - Perfil e Inventario de Personalidad de Gordon puesto que es un Test basado en el Análisis Factorial el cual refleja la actual

importancia de los métodos cuantitativos en Psicología, y que a su vez refleja muchos estudios especialmente programados de la Personalidad. Otra razón para utilizar el Perfil e Inventario de Personalidad de Gordon, es que sigue la tendencia de los factorialistas a concretar su concepción de la Personalidad en términos sencillos de dimensiones o factores.

**CAPITULO I**

**MARCO TEORICO**

## I MARCO TEORICO

### 1.1 SUPOSICIONES HIPOTETICAS

A continuación se presentan algunas de las múltiples suposiciones hipótéticas que se han propuesto acerca de la personalidad.

De acuerdo con lo enunciado por Allport (1980) (1), la palabra (personalité en francés, personality en inglés, persönlichkeit en alemán), se parece estrechamente al latín medieval personalitas. En latín clásico solamente se usaba persona. Todos los autores concuerdan en afirmar que el significado primitivo de esta palabra era "máscara". Sin embargo persona, paso a significar otras cosas, entre ellas el actor que la máscara ocultaba, es decir, el verdadero conjunto de sus cualidades internas y personales. También significó una persona importante (de donde proviene personaje y, en inglés, además de personage, person). Se empleó esta voz (y se sigue empleando) para designar a cada una de las tres personas de la Trinidad. Durante mucho tiempo, hubo la disputa de si éstas personas divinas eran aspectos de Dios o tres

---

1. Allport, 1980 p. 44

personas coiguales. la definición que de persona dió Boecio en el siglo VI es quizá la más famosa: "Persona est substantia individua rationalis naturae" (Persona es substancia individual de naturaleza racional). (2)

A continuación se mencionan algunas de las definiciones que Allport (1980), encontró acerca de la personalidad:

M.PRINCE (1924)

Personalidad es el conjunto de todas las disposiciones, impulsos, tendencias, apetencias, e instintos biológicos innatos del individuo, unido a las disposiciones y tendencias adquiridas por la experiencia". (3)

Stern (1923)

Decía de la personalidad que era una "unidad dinámica multiforme". (4)

WARREN Y CARMICHEL (1930)

"Personalidad es la organización mental total de un ser humano en uno cualquiera de los estados de desarrollo. Com

---

2. Allport, 1980 p.45

3. Op. cit p. 45

4. Op. cit p. 45

prende todos los aspectos del carácter humano: intelecto, temperamento, habilidad, moralidad y todas las actitudes que han sido elaboradas en el curso de la vida del individuo". (5)

R. LINTON (1945)

"Personalidad es el agregado organizado de procesos y estados psicológicos del individuo". (6)

LECKY (1945)

Considera a la personalidad como; "un esquema unificado de experiencia, una organización de valores consistentes entre sí". (7)

D. McCLELLAND (1951)

Personalidad es "La conceptualización más adecuada de la conducta de una persona en todo el detalle que puede dar un científico en un momento determinado". (8)

ALLPORT (1980)

Personalidad es la organización dinámica en el interior del individuo de los sistemas psicofísicos que determinan

---

5. Allport, 1980 p. 45

6. Op. cit p. 45

7. Ibidem p. 46

8. Ibidem p. 46

su conducta y su pensamiento característicos". (9)

P.A. BERTOCCI (1946)

"La personalidad de un "self" es la organización dinámica en el "self" (sí mismo), de sus propias y únicas necesidades y capacidades psicofísicas, de la que resulta la unicidad de las adaptaciones al medio". (10)

DESDE UN PUNTO DE VISTA SOCIAL

Se define a la personalidad como;

- El efecto total (suma de los efectos parciales) - ejercido por el individuo sobre la sociedad.
- El modo de comportarse o de actuar que influye con éxito sobre otras personas.
- Las respuestas de otras personas al individuo en cuanto estímulo.
- Lo que los demás piensan de una persona. (11)

Diversos autores han postulado:

J.O. WHITTAKER (1977)

"... definiremos la personalidad como la organización única de características que determinan la norma típica

---

10. Allport, 1980 p. 50

11. Op. cit p. 42

ca o recurrente de conducta de un individuo". (12)

CAMERON (1947)

"... la organización dinámica de los sistemas de conducta entrelazados que posee cada uno de nosotros, a medida que el individuo crece desde un recién nacido biológico, - hasta un adulto biosocial en un medio ambiente de otros individuos y productos culturales". (13)

MURRAY (1951)

"La personalidad es el órgano gobernante del cuerpo, un instinto que desde el nacimiento hasta la muerte está incesantemente ocupado en las operaciones funcionales transformativas". (14)

MURRAY Y KLUCKCHOHN (1953)

"El término personalidad se ha reservado para la estructura hipotética de la mente; para los procesos consistentes que se manifiestan en forma repetida (junto con algunos elementos novedosos o únicos), en los procedimientos internos y externos que constituyen la vida de un individuo. La personalidad no es entonces una serie de hechos biográficos, si-

---

12. Whittaker, J.O. 1977 p. 462

13. Op. cit p. 461

14. Cueli, Reidl. 1981 p. 230

no algo más general y duradero que se infiere de los -- hechos". (15)

MURRAY (1968)

"La personalidad en cualquier momento de su historia es la constitución jerárquica, problemática, imperceptible, localizada en el cerebro en ese momento de total o completa y compleja reserva de propiedades psicológicas entre relaciones dependientes de la sustancia y la estructura (elemental, asociativa, organizacional)". (16)

EYSENCK (1952)

Explica a la personalidad como "el punto de intersección de un número de variables cuantitativas". (17)

CATTELL (1950)

"Personalidad es aquello que permite predecir lo que una persona hará en una situación dada". (18)

- 
15. Cueli, Reidl. 1981 p. 230  
16. Op. cit p. 230  
17. Whittaker, J.O. 1977 p. 463  
18. Hall y Lindzey. 1984 p. 20

## C O N C L U S I O N

Por las suposiciones hipotéticas anteriormente expuestas podemos concluir que la personalidad es un constructo, ya que es un fenómeno que no se puede observar directa o indirectamente, y solo puede ser definida en base a las observaciones efectuadas por el autor, de ahí la multiplicidad y diferencia entre unas y otras definiciones.

## 1.2 ANTECEDENTES DEL PERFIL E INVENTARIO DE LA PERSONALIDAD DE LEONARD V. GORDON

De acuerdo con el manual del Perfil (PPG) este mide cuatro rasgos estables de la personalidad, los cuales fueron identificados en dos análisis factoriales separados. (19)

Las descripciones de los rasgos Ascendencia, Responsabilidad, Estabilidad Emocional y Sociabilidad, se basaron en los puntos que contienen las escalas, y en la información obtenida por pares de apreciaciones y por consejeros en entrevistas, en historias de casos, y correlacionando datos. (20)

La primera forma del PPG fué desarrollada como un inventario experimental, de selección forzada y se usó acompañada de cuestionarios, de autorreportes del tipo tradicional, para comparar la validez de los dos métodos de medición de la personalidad. (21)

El primer paso en el desarrollo del Perfil fue una revisión de los estudios factoriales de la personalidad. Gordon (1972) menciona seis factores hipotetizados, a partir

---

19. Gordon. 1972 p. 2

20. Gordon Op. cit. p.2

21. *ibíd.*, p. 2

de los 18 de Cattell y de los 48 de Mosier, por lo que se escribieron 300 puntos para describir las conductas relacionadas con estos seis factores de la personalidad. Los 300 puntos fueron divididos dentro de dos formas equivalentes de 150 puntos cada una y alternando las formas en la aplicación a dos subgrupos; en el Midwestern College (E.U.A.) los puntos individuales fueron luego sometidos independientemente, a un análisis factorial por el método iterativo de Wherry Gaylord. Los cuatro factores fueron usados en el desarrollo del PPG porque sobresalieron de cada análisis factorial. (22)

Lo socialmente deseable, o valor de preferencia, fue determinado para cada reactivo separadamente en los 405 - hombres y 267 mujeres en el grupo antes mencionando. (23)

Los reactivos que representan diferentes factores pero que tienen igual valor de preferencia, fueron puestos en pares, y dos pares de reactivos fueron combinados, de manera que el grupo de cuatro tuviera dos puntos de alta preferencia, representando cada uno rasgos diferentes.(24)

---

22. Gordon. 1972 p. 2

23. Gordon. Op. cir. p. 2

24. *Ibid.*, p.2

Esta primera forma experimental constó de 24 tétradas. Fué aplicada acompañada de un cuestionario de la personalidad, que contiene puntos que cubren los mismos factores, a dos grupos de 104 mujeres en un internado universitario. La validez se obtuvo para cada tipo de prueba, frente al criterio de pares de apreciación en los cuatro rasgos de la personalidad. (25)

Los dos tipos de pruebas fueron aplicados, en otra universidad, a 63 mujeres y a 55 hombres internos. Los pares de apreciación de cada rasgo fueron obtenidos con propósitos de criterio. Usando las claves empíricas, basadas en un estudio anterior, se encontró que la forma de "selección forzada", tiene una mayor validez que la de cuestionario de dos escalas para el grupo masculino y tres escalas para el grupo femenino. (26)

Cinco revisiones sucesivas se requirieron para el desarrollo de la forma final del PPG. A lo largo de este proceso, los análisis de los datos de los puntos se obtuvieron de escuelas secundarias, clínicas, universidades y núcleos de población industrial. Esto se realizó para desarrollar una prueba de aplicabilidad potencialmente amplia. Durante

---

26. Gordon. 1972 p. 2

25. Gordon Op. Cit. p. 2

el proceso de desarrollo, las diferencias en el valor de preferencia de los puntos se basaron en ejemplos de diferentes poblaciones, pero los valores de preferencia dentro de las poblaciones aparecieron altamente estables. (27)

También se realizó un intento para obtener balances aproximados en el valor de preferencia de los puntos dentro de los 8 grupos de composición cambiante. Con ello se pretendía que cualquier desequilibrio que ocurriera en un grupo particular, pudiera ser compensado totalmente por el uso de normas específicas de grupo. (28)

Cada una de las cinco revisiones fueron realizadas para mejorar la fuerza discriminatoria de cada una de las cuatro escalas. Muchas de las tétradas fueron introducidas en varias revisiones experimentales. (29)

Se conservó una tétrada solamente cuando cada uno de los cuatro puntos incluidos en ella tuvo significativa diferenciación, dentro de los subgrupos ejemplificados. Tal diferenciación puede ocurrir solamente cuando las alternativas de alta preferencia de los cuatro puntos en una tétrada sean respaldadas por una aceptable proporción de cada subgrupo.

---

27. Gordon 1972 p. 2

28. Gordon Op. Cit p. 2

29. *Ibíd.*, p.2

Cuando un desproporcionado número de individuos respaldó un punto (en un par de alta o baja preferencia) contra el -- abandono del otro punto, la téttrada se consideró inaceptable y fué descartada o modificada por reaplicaciones experimentales. (30)

Por lo tanto, en la forma final del PPG existe una igualdad aproximada del valor de preferencia de los reactivos para la población general. Dentro de algunos grupos, sin embargo, pueden presentarse diferencias en los valores de preferencia de los puntos. Sin embargo estas diferencias pueden ser compensadas por el uso adecuado de las normas de grupo. (31)

La estructura particular de las téttradas del PPG (dos puntos de preferencia alta y dos puntos de preferencia -- baja), permiten la obtención individual de altos rangos percentiles, en las cuatro escalas, en muchas poblaciones; y bajo rangos percentiles en las cuatro escalas en cualquier otra población. (32)

(Esto ocurre dado que los puntos no tiene igual valor de preferencia). (33)

---

30. Gordon. 1972 p. 2

31. Gordon Op. Cit p. 2

32. Ibidem. p. 3

33. Ibid., p.3

Las puntuaciones del PPG, por lo tanto, no constituyen totalmente las medidas ipsativas para cada individuo. Para los que no pudieron adquirir muy altos rangos en los cuatro rasgos, ésto no es considerado como una limitación práctica, pues sólo raramente pueden las cuatro puntuaciones verdaderas desviarse extremadamente y en la misma dirección. (34)

Gordon (1972) menciona que en el desarrollo del PPG se usaron los datos de más de 5,000 sujetos representativos de varias regiones y de varias poblaciones. El resultado final fué una prueba cuya estabilidad y capacidad para ser usada en escuelas secundarias, universidades, industrias y otros grupos de adultos, fué demostrada. Se hizo una revisión literaria de los factores importantes en la vida normal del individuo, y se encontraron cuatro factores relevantes que no habían sido correctamente incluidos en el PPG, por lo que se incluyeron en el IPG, 210 puntos hipotetizados representañ los factores faltantes. De esta manera se prosigió utilizando la metodología del PPG, con lo que resultaron las cuatro escalas que forman el IPG, que son: Cautela, Originalidad, Relaciones Personales y Vigor. También se sometieron a varios estudios en diferentes poblaciones. Usando la "Selección Forzada". (35)

---

34. Gordon. 1972 p.3

35. Gordon Op. Cit. p.3

1.2.1 PROMEDIOS Y DESVIACIONES ESTANDAR  
PARA VARIOS GRUPOS

La puntuación confiable del PPG e IPC en la distribución a un número confiable de grupos específicos hace posible ciertas comparaciones de promedios y variables en grupos cruzados.(36)

El cuadro 1, presenta los promedios y desviaciones estándar de 19 grupos masculinos y 8 femeninos en los cuatro rasgos que mide el -- PPG. (37)

---

36. Gordon 1972 p. 13

37. Gordon Op. cit. p. 32

C U A D R O No. 1

PROMEDIOS Y DESVIACIONES ESTANDAR CONSIDERANDO VARIOS GRUPOS EN LAS 4 ESCALAS DEL PPG

N	G R U P O	P R O M E D I O				DESVIACION ESTANDAR			
		A	R	E	S	A	R	E	S
M A S C U L I N O									
4211	Estudiantes de preparatoria	21.2	23.3	23.7	21.7	5.8	5.3	6.0	6.2
3180	Estudiantes de secundaria	19.7	21.6	23.0	21.4	5.5	5.2	5.5	6.1
265	Vendedores de alimentos	23.8	26.9	24.0	25.2	4.8	4.4	4.9	4.4
146	Vendedores de petróleo	23.9	27.6	24.7	23.6	4.8	4.4	4.9	4.2
157	Operadores de gasolineras	21.6	27.9	25.9	22.3	3.9	4.4	5.7	4.3
54	Ingenieros	22.9	27.8	26.1	21.4	5.0	5.0	5.4	6.3
16	Contralores	18.2	30.6	25.7	16.7	5.1	4.7	8.3	4.5
26	Contadores, Estadísticos	20.9	29.0	26.5	21.4	4.3	4.7	5.0	4.7
156	Jefes en un molino de papel	19.8	28.0	25.4	19.0	4.6	3.9	5.1	5.1
173	Jefes en una compañía vidriera	21.8	28.3	26.0	21.8	4.5	3.9	3.2	4.6

C U A D R O      N o . 1

PROMEDIOS Y DESVIACIONES ESTANDAR CONSIDERANDO VARIOS GRUPOS EN LAS 4 ESCALAS DEL PPG

N	G	R	U	P	O	P R O M E D I O				DESVIACION ESTANDAR					
						A	R	E	S	A	R	E	S		
F E M E N I N O															
1106						Estudiantes de preparatoria	20.9	23.1	21.9	23.4	6.0	5.1	6.1	6.0	
3096						Estudiantes de secundaria	19.7	21.0	20.8	23.6	5.6	5.0	5.7	6.7	
43						Maestras de escuela primaria	18.8	26.4	23.1	20.8	5.2	5.2	6.7	6.1	
33						Jefas de operadoras de teléfonos	18.5	29.6	25.1	19.7	6.5	4.7	6.1	5.6	
81						Secretaria de la guía telefónica	18.9	26.6	24.5	23.7	4.8	4.2	5.8	5.2	
271						Representantes del servicio de teléfonos	22.2	28.5	26.1	24.8	4.1	3.6	4.4	4.1	
474						Supervisoras del + bajo nivel	19.2	25.3	25.3	21.5	5.7	4.3	5.3	5.9	
163						Secretarias y Taquígrafas	29.0	27.6	24.1	23.1	5.4	4.6	5.4	5.9	

C U A D R O No. 1

PROMEDIOS Y DESVIACIONES ESTANDAR CONSIDERANDO VARIOS GRUPOS EN LAS 4 ESCALAS DEL PPG

N	G R U P O	P R O M E D I O				DESVIACION ESTANDAR			
		A	R	E	S	A	R	E	S
M A S C U L I N O									
123	Directores de departamento (industria pesada).	23.5	28.9	25.6	21.4	5.2	4.3	6.9	5.5
1384	Supervisores del más bajo nivel directivo	21.6	27.9	26.2	21.4	5.8	4.1	5.3	5.8
101	Directores de personal	24.7	25.7	25.3	22.7	5.2	4.8	5.9	4.7
18	Ejecutivos de ventas	25.0	27.4	26.7	24.1	4.9	3.4	5.1	5.9
22	Ejecutivos (Constructora)	24.8	27.6	25.3	22.3	4.3	3.4	6.1	4.8
24	Ejecutivos (Fábrica)	24.5	29.0	25.7	20.7	4.8	4.6	5.9	5.5
708	Reclutas de la Marina	21.2	25.9	25.5	23.0	5.0	4.6	5.2	5.6
678	Reclutas de la Fuerza Aérea	20.1	23.4	23.5	21.1	5.3	5.4	5.8	5.1
165	Prisioneros de la Marina	19.2	21.3	21.6	20.7	6.1	6.3	6.9	6.8

C U A D R O                      No. 4

PROMEDIOS Y DESVIACIONES ESTANDAR DE LAS PUNTUACIONES DEL PPC  
PARA UNA MUESTRA DE ESTUDIANTES DE UNIVERSIDAD

	N	ASCENDENCIA			RESPONSABILIDAD			E. EMOCIONAL			SOCIALIDAD		
		PROM	DE	EE PROM	PROM	DE	EE PROM	PROM	DE	EE PROM	PROM	DE	EE PROM
HOMBRES	3289	21.0	5.8	.09	23.4	5.3	.08	23.7	6.0	.09	21.5	6.2	.10
MUJERES	1106	20.9	6.0	.18	23.1	5.1	.15	21.9	6.1	.18	23.4	6.0	.18
DIFERENCIA		.1	-.2		.3*	.2		1.8**	-.1		-1.9*	.2	
EE DE LA DIFERENCIA		.2			.2			.2			.2		

\*\* SIGNIFICANTE EN EL NIVEL .01

\* SIGNIFICANTE EN EL NIVEL .05

Los promedios para los grupos ocupacionales masculinos se extienden sobre un rango de aproximadamente 7 puntos para Ascendencia, 9 puntos para Responsabilidad, 5 puntos para Estabilidad Emocional. Con excepción de la Estabilidad Emocional estos rangos sobrepasan las desviaciones típicas para estos grupos considerados. (38)

Para ambos hombres y mujeres, la diferencia entre grupos de empleados y de estudiantes, está en la escala de Responsabilidad. (39)

En el cuadro 2 se presentan los promedios y desviaciones estándar de las puntuaciones para doce grupos ocupacionales masculinos y dos femeninos. En el mismo cuadro se incluyen para comparación datos similares para grupos de estudiantes universitarios y de secundaria, para grupos de aspirantes a empleo y para algunos grupos de aspirantes a empleo y para algunos grupos de reclutas militares y de prisioneros. (40)

En cada uno de los grupos ocupacionales, todos los miembros fueron empleados en una sola compañía en el tiempo que se aplicó el IPG. (41)

---

38. Gordon 1972 p. 12

39. Gordon Op. cit. p. 12

40. Id.

41. Id.

C U A D R O No. 2

PROMEDIOS Y DESVIACIONES ESTANDAR CONSIDERANDO VARIOS GRUPOS EN LAS 4 ESCALAS DEL IPG

N	G	R	U	P	O	P R O M E D I O				DESVIACION ESTANDAR				
						C	O	P	V	C	O	P	V	
H O M B R E S														
2017						Estudiantes de preparatoria	22.9	25.3	23.0	24.0	6.6	5.6	5.9	5.9
868						Estudiantes de secundaria	20.9	22.8	21.7	22.7	6.1	6.1	5.8	6.3
129						Vendedores de alimentos	26.2	26.6	28.7	27.2	5.1	4.8	4.8	5.8
100						Vendedores de publicidad	24.5	26.6	25.7	24.3	5.5	5.8	5.3	5.3
312						Vendedores de papel	25.0	29.7	29.1	28.8	4.1	4.0	4.6	4.6
2590						Aspirantes para vendedores de seguros	27.0	26.6	27.9	27.0	5.0	4.6	4.5	5.7
16						Contralores	28.4	25.6	23.4	25.9	5.2	4.7	4.6	4.2
588						Nivel administrativo inferior	27.3	26.9	27.7	25.8	5.2	5.2	5.4	5.3
12						Directores de personal	28.3	28.6	28.6	27.5	4.9	3.7	4.5	4.6

C U A D R O      N o .   2

PROMEDIOS Y DESVIACIONES ESTANDAR CONSIDERANDO VARIOS GRUPOS EN LAS 4 ESCALAS DEL IPG

N	G R U P O	P R O M E D I O				DESVIACION ESTANDAR			
		C	O	P	V	C	O	P	V
H O M B R E S									
123	Ejecutivos de alto nivel	28.0	28.1	26.5	28.3	4.7	4.8	6.7	5.4
18	Ejecutivos (Ventas)	27.6	28.9	29.3	26.8	4.1	4.6	5.1	3.9
22	Ejecutivos (Constructores)	26.1	31.3	25.6	29.7	5.0	5.2	4.7	4.8
24	Ejecutivos (Fabricantes)	27.2	27.3	26.5	29.3	4.9	5.0	5.2	4.8
9	Ejecutivos (Compras)	29.3	26.4	28.6	29.9	4.4	3.8	4.0	5.3
678	Reclutas de la Fuerza Aérea	24.1	23.0	23.7	22.1	5.7	5.7	5.4	5.7
708	Reclutas de la Marina (Admisión)	25.5	25.5	24.1	24.6	6.4	5.7	5.5	5.7
90	Comandantes de la Marina	22.0	24.2	23.3	22.8	7.2	5.7	7.0	6.0
162	Prisioneros de la Marina	21.5	22.8	20.9	21.5	8.5	6.6	7.3	7.1

C U A D R O No. 2

PROMEDIOS Y DESVIACIONES ESTANDAR CONSIDERANDO VARIOS GRUPOS EN LAS 4 ESCALAS DEL IPG

N G R U P O	P R O M E D I O				DESVIACION ESTANDAR				
	C	O	P	V	C	O	P	V	
M U J E R E S									
871	Estudiantes de preparatoria	23.1	24.1	23.9	23.1	6.6	6.0	6.1	6.1
965	Estudiantes de secundaria	21.1	22.0	23.2	22.5	6.7	5.7	5.9	5.9
81	Representantes del servicio telefónico	24.3	26.1	26.3	26.1	6.4	5.4	6.1	5.1
375	Nivel administrativo inferior	27.4	25.1	28.2	25.6	6.4	5.3	5.4	5.0

Generalmente, los grupos de empleados tienden a dar una puntuación más alta que la de los grupos de estudiantes en todos los rasgos. (42)

#### DIFERENCIA EN SEXO

Las diferencias entre hombres y mujeres, sujetos a las cuatro medidas de rasgos, se presentan en el cuadro No. 3, para estudiantes de secundaria y en el cuadro No.4, estudiantes universitarios. (43)

Con más de 3,000 estudiantes de cada sexo en grupos normales, representando 27 escuelas secundarias, se pudo llevar a cabo una estable comparación de sexos. Se encontró que no hay diferencia en la escala de Ascendencia, pero sí diferencias significativas en los otros tres grupos. Los muchachos tienen una alta puntuación en Responsabilidad y en Estabilidad Emocional; las mujeres, en Sociabilidad. Las diferencias de sexo en éstos dos últimos rasgos son bastante considerables. Las diferencias significativas del sexo en la variabilidad a nivel de escuelas secundarias, se muestran en las escalas de Estabilidad Emocional y de Sociabilidad, en la distribución de la puntuación de las mujeres, con una

---

42. Gordon 1972 p. 12

43. Gordon Op. Cit. p. 12

C U A D R O No. 3

PROMEDIOS Y DESVIACIONES ESTANDAR DEL PPG PARA ESTUDIANTES DE SECUNDARIAS

N	ASCENDENCIA			RESPONSABILIDAD			E. EMOCIONAL			SOCIABILIDAD			
			EE			EE			EE			EE	
	PROM	DE	PROM	PROM	DE	PROM	PROM	DE	PROM	PROM	DE	PROM	
MUCHACHOS	3180	19.7	5.5	.10	21.6	5.2	.09	23.0	5.5	.10	21.4	6.1	.11
MUCHACHAS	3096	19.6	5.6	.10	21.0	5.0	.09	20.8	5.7	.10	23.6	6.7	.12
DIFERENCIA		.1	-.1		.6**	.2		2.1**	-.2*		-2.2**	-.6**	
EE DE LA DIFERENCIA		.1			.1			.1			.2		

\*\* SIGNIFICANTE EN EL NIVEL .01

EE = ERROR ESTANDAR

\* SIGNIFICANTE EN EL NIVEL .05

DE = DESVIACION ESTANDAR

gran desviación estándar en estas dos escalas. (44)

Las comparaciones de los sexos a nivel universitario (cuadro No. 4) se hacen solamente para estudiantes en las escuelas coeducativas, representadas en poblaciones normales, masculinas y femeninas. La mayoría de estos estudiantes son de primer año. (45)

El cuadro No.4, no muestra diferencias significativas en cuanto al sexo en las escalas de Ascendencia y Responsabilidad, pero sí diferencias significativas en las otras dos escalas. Los hombres tienen alta puntuación en Estabilidad Emocional, y las mujeres en Sociabilidad. (46)

Estos resultados a nivel universitario son similares a los presentados a nivel de estudiantes de secundaria. (47)

La diferencia del sexo en la puntuación de Responsabilidad, es más bien de grado que de dirección. En ambos niveles las puntuaciones de los varones son más altas que las de las mujeres. (48)

En el nivel de la secundaria, la diferencia es estadísticamente más significativa que el .01, mientras que en

44. Gordon 1972 p. 12

48. Id.

45 Gordon Op. cit. p. 12

46 Id.

47 id.

el nivel universitario es de solamente .05. (49)

Una comparación similar de las puntuaciones de los grupos de hombres y mujeres, se presentan en el cuadro No.2, en dos de estos grupos de empleados al mismo nivel de directivos dentro de una misma compañía. Los promedios de estos 588 hombres y 375 mujeres del más bajo nivel directivo, se presentan aquí: (50)

C U A D R O      N o . 4

	C	O	P	V
HOMBRES	27.3	26.9	27.7	25.8
MUJERES	27.4	25.1	28.2	25.6
DIFERENCIA	.1	1.8	.5	.2

49. Gordon 1972 p. 12

50. Gordon Op. cit. p. 13

En los promedios, éstas cuatro diferencias por sexo son constantes en dirección, con las establecidas para estudiantes en la misma universidad o en la misma escuela secundaria. (51)

Para éstos directivos de empresa, sin embargo, la única diferencia significativa está a favor de los hombres en la escala de Originalidad. (52)

Las diferencias estadísticamente significativas en el promedio de las puntuaciones de la Personalidad, se establecieron entre subgrupos, pero el desarrollo de las normas por separado no se realizaron sólo sobre la base de la significación estadística, sino con base en cada consideración - práctica, como la magnitud del error que pudiera ocurrir en la interpretación de las puntuaciones individuales dentro de cada total del grupo o de la naturaleza de la referencia del grupo, que puede tener mayor significación para quienes interpretan y usan los resultados. (53)

A continuación se muestran los promedios y desviaciones estándar de las puntuaciones del PPC con empleados de una gran corporación. (54)

---

51. Gordon 1972. p. 13

52. Gordon Op. cit. p.13

53. Id.

54. Gordon Op. cit. p. 34

C U A D R O      N o . 5

PROMEDIOS Y DESVIACIONES ESTANDAR DE LAS PUNTUACIONES DEL PPG PARA EJECUTIVOS  
DEL MAS ALTO Y DEL SEGUNDO NIVEL, EMPLEADOS DE UNA GRAN CORPORACION

GRUPO	N	P R O M E D I O				DESVIACION ESTANDAR			
		A	R	E	S	A	R	E	S
NIVEL ALTO	18	26.0	27.5	27.8	20.3	4.2	4.2	5.2	5.6
SEGUNDO NIVEL	123	23.5	28.9	25.6	21.4	5.2	4.3	6.9	5.5
DIFERENCIA		2.5	-1.4	2.2	-1.1				

### 1.3 EVALUACION DE LA PERSONALIDAD

Existen diferentes métodos para evaluar la personalidad así como diversas clasificaciones de los mismos, en el siguiente trabajo nos basaremos principalmente en Allport (1980).

#### 1.3.1 Diagnóstico Constitucional y Diagnóstico Fisiológico

Emplea estudios de funciones glandulares, la constitución corporal, el sistema nervioso autónomo, el reflejo cutáneo psicogalvánico, las ondas eléctricas cerebrales.(55)

Estudios sobre la herencia, árboles genealógicos y - observaciones en gemelos, sobretodo en los casos de personalidad patológica con correlatos fisiológicos. (56)

#### 1.3.2 Estudios sobre la Pertenencia a un Grupo, el Estado Social y el Papel Desempeñado

Corresponden a este tipo, los métodos que enfocan preferentemente al cuadro del cual se desarrolla la personalidad, los cuales se basan en la idea de que si conocemos --

---

55. Allport. 1980 p.469

56. Id.

el grupo social, racial, nacional, religioso y profesional de un sujeto se tendrá mayor probabilidad de predecir la conducta. (57)

Por lo que estos métodos necesitan información respecto a: (58)

sexo

edad

profesión u ocupación

grupos racial, nacional y regional

otras normas que existan en cada caso

papeles en los principales grupos a que pertenece

el sujeto.

Algunos de estos métodos utilizan los datos del censo, estudios transversales, lingüísticos, historia cultural, observación, entrevistas, etc. (59)

### 1.3.3. Documentos Personales y Estudios de Casos

"Entendemos por documento personal todo escrito o manifiesto verbal del propio sujeto que nos proporciona, -- intencionadamente o no, información relativa a la estructura

---

57. Allport. 1980 p. 470

58. Allport. Op. cit. p. 471

59. Id.

y dinámica de la vida del autor". (60)

Entre ellos se encuentran: (61)

- a) Las autobiografías, generales o limitadas a un aspecto.
- b) Diarios personales y anotaciones diversas.
- c) Cartas.
- d) Cuestionarios libres (no test estandarizados)
- e) Manifestaciones verbales obtenidas en entrevistas, declaraciones espontáneas, narraciones.
- f) Ciertas narraciones literarias.

#### 1.3.4. Apreciaciones sobre Sí Mismo

Son métodos en los que se invita al sujeto a informar explícitamente sobre ciertos aspectos de su personalidad.(62)

Algunos de estos métodos son: (63)

- a) Evaluación de sí mismo
- b) Técnica W A Y

---

60. Allport. OP. cit. p. 472

61. Id.

62. Ibidem p.482

63. Ibidem p. 482-486.

- c) Distribución Q
- d) Escala establecida por el propio sujeto.

#### 1.3.5 Muestras de Conducta

Utilizan la observación sistemática de la conducta de una persona por diferentes lapsos de tiempo. Entre estos encontramos: (64)

- a) Muestras de un período de tiempo
- b) Situaciones miniatura
- c) Experimentos de laboratorio
- d) La entrevista.

#### 1.3.6 Escalas de Evaluación (Ratings)

Proporcionan apreciaciones formales de una o varias características de una personalidad efectuada a base del conocimiento directo de la persona en cuestión y muestran comparaciones cuantitativas de personas respecto a una variable a la vez. (65)

---

64. Allport. 1980 p. 486-490.

65. Allport. Op. cit. p. 490-491.

Existen dos tipos de escalas de evaluación: (66)

- Las scoring o escalas de puntuaciones y
- Las ranking o escalas de rangos

### 1.3.7 Test y Escalas

"Un test de personalidad es un experimento abreviado y sujeto a normas fijas que tiene por objeto medir alguna o algunas características básicas de la personalidad de un sujeto en comparación con la población". (67)

Algunas de las escalas que miden una sola característica son:(68)

- A test for ascendance-submission de G.W. Allport.
- A personality scale for dominance de Gough y Meehl.

Las escalas multidimensionales permiten la medición simultánea de varias características comunes, pueden mencionarse dentro de esta clasificación: (69)

---

66. Allport. 1980 p.497

67. Id.

68. Ibidem. p. 499-501.

69. Ibidem. p. 502-503.

- Los factores S, T, D, C, R, de Guilford que miden cinco formas de introversi3n-extraversi3n.

S - introversi3n social

T - introversi3n de pensamiento

D - depresi3n

C - tendencias cicloides

R - Rati3mia.

- El MMPI que mide principalmente caracteristicas comunes que tienen un matiz patol3gico como:

hipocondria

depresi3n

histerismo

desviaciones psicopaticas

paranoia

esquizofrenia

hipomania

psicastenia

### 1.3.8 T3cnicas Proyectivas

Su origen se encuentra en el descubrimiento, por Freud,

de la importancia del estrato inconsciente de la personalidad.(70)

Las características de los Tests proyectivos de acuerdo con Vernon son: (71)

- a) Se pueden usar diversos materiales para estimular las respuestas proyectivas; palabras solas, frases incompletas, manchas de tinta, dibujos estructurados o no estructurados, material de juego, muñecos, dibujo y pintura, etc.
- b) El estímulo y las instrucciones son vagos o inestructurados a fin de estimular la diversidad y libertad de las respuestas. En algunas técnicas, como la del Test del Mundo, el estímulo puede ser estructurado, pero el sujeto puede organizarlo del modo que mejor le parezca. En otros, la gama de respuestas es ilimitada.
- c) Normalmente el sujeto no sabe cómo se van a interpretar sus respuestas, por lo que existe mayor probabilidad de que se muestre tal como es.
- d) No hay respuestas correctas o incorrectas, o respues-

---

70. Allport. 1980 p. 512

71. Vernon. 1978 p. 208

tas predeterminadas. Se considera a las respuestas como material de fantasía, que se puede interpretar cualitativamente o puede ser clasificado de distintas maneras. En algunas técnicas se presta atención a las características formales y en otras al contenido, aunque normalmente ambas estén relacionadas.

- e) Se supone que el sujeto reacciona frente a estos materiales de acuerdo a sus tendencias conceptuales y de personalidad, en particular de sus mecanismos u oposiciones inconscientes o no verbalizados. Por lo que revelará su Idiodinámica.
- f) Cada respuesta es una síntesis del individuo; en la medida en que no esté enteramente dominada por el estímulo refleja factores centrales y permanentes de su interior. Por lo tanto, la acumulación de sus respuestas a un conjunto de materiales de tests dan una muestra de su personalidad total.
- g) La clasificación, evaluación e interpretación de las respuestas toma más tiempo que con los tests psicométricos.
- h) Las técnicas proyectivas fueron creadas para acortar las entrevistas verbales o las técnicas de asociación

libre para el estudio de la personalidad. Sus iniciadores se preocuparon muy poco de las normas tradicionales del psicometrista. Por lo que no se pueden estandarizar, ni determinar su fiabilidad y validez por técnicas de test apropiadas.

- 1) Se considera que las técnicas proyectivas tuvieron su origen como protesta hacia el énfasis conductista y estadístico de los estudios de personalidad de los años veinte.

Podemos encontrar tres grupos diferentes de técnicas proyectivas: (72)

#### 1 Técnicas Perceptivas

En ellas el sujeto informa acerca de lo que significan para él los estímulos que se le han presentado. Se explora el estilo cognitivo básico y la estructura constitucional del sujeto. Dentro de esta técnica el Test más conocido, es el Test de Rorschach.

#### 2 Técnicas Aperceptivas

El sujeto ofrece una elaborada interpretación del sentido

---

72. Allport. 1980p. 512 -516.

de lo que ve u oye. Sin embargo, no hay una clara delimitación entre percepción y apercepción. Un método típico de apercepción es el Test de Apercepción Temática (T.A.T.).

### 3 Técnicas Productivas

Se basan en la actividad del sujeto, para ello se han empleado básicamente la pintura y el dibujo, es decir el acoplamiento de ciertas figuras. También se puede incluir dentro de estas técnicas al psicodrama donde se invita al sujeto a interpretar un papel a base de un esquema del argumento.

#### 1.3.9 Análisis Profundo

Tiene como finalidad el estudio de los procesos inconscientes de la personalidad y utiliza: (73)

- La entrevista psiquiátrica
- Asociaciones libres
- Análisis de los sueños
- Hipnotismo o narcosíntesis.

### 1.3.10 Comportamiento Expresivo

Los aspectos expresivos de la conducta revelan un comportamiento primitivo y motor que se expresa a través de movimientos tales como andar, hablar, gesticular, escribir, dar la mano, etc. por lo cual han sido utilizados para el estudio de la personalidad. Al respecto "Allport y Vernon demostraron que hay una considerable fiabilidad y generalización de tales movimientos; los individuos tienden a ser consistentemente expansivos o potentes o rápidos en una variedad de acciones llevadas a cabo por varios grupos musculares. Esto fue confirmado por Eiserberg (1937), quién descubrió que los individuos seleccionados por un inventario de la personalidad como fuertemente dominantes demostraban ciertas diferencias en los patrones de sus movimientos". (74)

### 1.3.11 Procedimientos Sinópticos

Se designa con este nombre al grupo de métodos en los que se combina o relaciona información con el objeto de intensificar nuestro conocimiento de la personalidad. (75)

---

74. Vernon. 1978 p. 84

75. Allport. 1980 p. 520

Entre ellos encontramos:

- La psicografía, que representa gráficamente la puntuación de un individuo respecto a diversas características. Practicamente todas las escalas multidimensionales utilizan este método.

- La identificación, en ella se presentan diversas puntuaciones de diferentes tests, a un "juez" que conoce al examinado y se le invita a identificar al autor. Puede ser útil para la validación de un estudio de la personalidad.

- Emparejamiento, se trata de adivinar quién es el autor de determinadas respuestas a un test. Sirve para demostrar que en dos o más procedimientos de estudio se descubre esencialmente el mismo patrón.

- Predicción, es el método sinóptico más importante aunque puede proporcionar, solamente, predicciones de estilo estadístico, nunca seguras para un individuo aislado.

#### C O N C L U S I O N

De acuerdo a la clasificación enunciada por Allport,

podemos inferir que el Perfil e Inventario de la Personalidad de Leonard V. Gordon es una escala multidimensional, - ya que permite la medición simultánea de varias características de la personalidad.

## 1.4 ANTECEDENTES DE LOS TESTS DE PERSONALIDAD

A continuación se presenta una reseña de los hechos más sobresalientes en el desarrollo de los tests de personalidad durante sus inicios y algunos de los diversos tests que podemos encontrar dentro de esta clasificación.

### 1.4.1 Orígenes de los tests

Los orígenes de los tests se pierden en la antigüedad. Sus primeras referencias se remontan al Imperio Chino, donde se utilizó un sistema de exámenes para la Administración Pública que prevaleció durante 3000 años. Entre los antiguos griegos, los exámenes constituían un complemento en el sistema educativo, las pruebas se empleaban para estimular tanto el dominio de las habilidades físicas como de las intelectuales. Por otra parte Empédocles, en el siglo V A.C. (76) formuló una teoría basada en la creencia de que todo en la naturaleza se compone de cuatro elementos; aire, tierra, fuego y agua. En una segunda fase Hipócrates (77) afirmó que esta fórmula de la naturaleza en su totalidad, se reflejaba en

---

76. Allport. 1980 p. 57

77. Id

la constitución del hombre, afirmó que los elementos del mundo están representados en el cuerpo humano en forma de cuatro "humores", ante el predominio de uno de estos humores en el cuerpo, se observa el dominio de su temperamento.

En el siglo II D.C. Galeno (78) veía en los humores no sólo la raíz del temperamento sino también de las enfermedades. Por lo que tiempo más tarde se decía que la teoría de los cuatro temperamentos podía explicar no sólo la patología del cuerpo, sino también la individualidad del hombre, e incluso se decía que el jovenera sanguíneo, el hombre en edad viril colérico, en la madurez melancólico y en la vejez flemático.

#### 1.4.2 Fisiognómica

La fisiognómica es el arte de describir las características de la personalidad (especialmente del temperamento) basándose en el aspecto físico del individuo y especialmente en la configuración y expresión de la cara. El más antiguo tratado sobre este tema se atribuye a Aristóteles (79) y de ahí surgen tres afirmaciones corroboradas por investigado-

---

78. Allport. 1980 p. 58

79. Ibidem p.61

res y teorías modernas:

- a) Aunque pueden obtenerse deducciones a base de cualquier rasgo móvil, los más importantes son la expresión del rostro y los gestos.
- b) Es un error confiar en un sólo signo.
- c) la estructura ósea y la configuración general del cuerpo (la constitución) revelan lo innato y relativamente fijo, mientras que la estructura muscular y el movimiento denotan rasgos de la personalidad adquiridos.

En el siglo XVIII Johann Kaspar Lavater (80) sostenía que todos los rasgos del cuerpo concordaban entre sí. "No hay unos ojos alegres, sin que también sea alegre la boca, y si somos suficientemente hábiles para observarlo, nos daremos cuenta de que en un sujeto con tal característica, el modo de andar, la estructura y las actitudes del cuerpo reflejan también esta disposición a la alegría".

#### 1.4.3. Frenología

Esta teoría fue expuesta por Franz J. Gall.(81) Su obra

---

80. Allport. 1980 p.63

81. Ibidem p. 69

más importante apareció entre 1810 y 1819 con el título de "Anatomie et physiologie de système nerveux en général et du cerveau en particulier, avec observations sur la possibilité de reconnaître plusieurs dispositions intellectuelles et morales de l'homme et des animaux par la configuration de leurs têtes".

Este sistema intento descubrir las unidades de la personalidad humana, Gall proponía que si la mente y el cuerpo están relacionados entre sí de algún modo, cabe esperar que la estructura interior de la personalidad se manifieste exteriormente. Siendo el cerebro el órgano más importante de la mente podemos encontrar en el cráneo, signos diagnósticos acerca de la personalidad, según este autor.

Enunció veintisiete unidades primitivas de la personalidad en contraposición con funciones universales como la percepción, la voluntad, el deseo, la comprensión y la imaginación. En la lista de Gall se incluían cualidades como estima de sí mismo, buen natura, firmeza, aptitud mecánica e ingenio, etc. (82)

---

82. Allport, 1980 p. 70

#### 1.4.4 Etología

Stuart Mill (1846) (83), propuso la formación de una ciencia exacta de la naturaleza humana, la denominó Etología y se refería al carácter humano, excluyó todo método de experimentación, por lo que se basó en el análisis de proverbios, máximas y otras expresiones de la sabiduría tradicional para descubrir las leyes causales del carácter humano.

Posteriormente Shand (1896) (84), basó sus estudios en la sabiduría proverbial, de la que tomo sus datos. Propuso una ley básica; "Todo sentimiento tiende a formar un tipo de carácter propio". Asimismo presentó 144 leyes especiales relativas a la influencia de diversos sentimientos sobre la conducta y el sentimiento.

De acuerdo con Allport, la aportación más importante de Shand fue el reconocimiento de los sentimientos.

A principios del presente siglo, Mc Dougall (1908) (85),

---

83. Allport. 1980 p.72

84. Ibidem p. 73

85. Id.

afirmo que todos los hombres empiezan la vida con la misma serie de instintos. Incluyo los instintos de huida, el gregarismo, las actividades parentales, la tendencia a humillarse, la afirmación de sí mismo y otros. Pero en el curso del desarrollo humano estos instintos se adhieren a determinados objetos. El instinto parental por ejemplo, puede fijarse en la propia familia o en la protección de niños huérfanos o a personas enfermas o inválidas o a animales. Se desarrollan correspondientemente sentimientos diferentes como son; los religiosos, el patriotismo, el miedo, la hostilidad y muchos otros sentimientos, que en cada sujeto presentan un matiz particular. Esta teoría permite explicar una infinita variedad de personalidades y su unidad estructural es el sentimiento, comunmente todos ellos se organizan en torno a un sentimiento dominante, el sentimiento de consideración a sí mismo.

Alexander Bain en 1862 (86) publicó, "On the study of - Character" una teoría según la cual la naturaleza del hombre se compone de tres facultades primitivas; emoción, volición e intelecto, añadió que cada hombre posee cierta energía. Si esta energía circula habitualmente por el ámbito emocional, no se encuentra disponible para las actividades intelectuales;

análogamente, si en una persona hay una fuente de volición, no puede ser muy emocional ni intelectual. Siendo limitada la naturaleza humana, si la vitalidad de un hombre se aplica mucho a una parte, queda poca vitalidad para las demás. Resulta de este modo que los hombres tenderán a ser mentales (intelectuales), motores (con dominio de la voluntad) o vitales (emocionales o dominados por sensaciones).

#### 1.4.5 Galton y la Experimentación

En 1869 (87), propuso medir el grado de "Genio" de un individuo por la frecuencia de sujetos que llegaban a sobrepasarlo de acuerdo a la proporción que presentaba en una población.

En 1884 (88) estableció un laboratorio antropométrico en donde los visitantes podían conocer la medida de algunos de sus rasgos físicos evaluando la agudeza visual, habilidades para discriminar tonos y colores, tiempo de reacción y otras funciones motoras sencillas. Galton creía que los tests de discriminación sensorial podían servir para medir el intelecto.

---

87. Reuchlin. 1976 p. 46

88. Ibidem p. 46-47.

Propuso que los estándares de experimentación se aplicasen directamente al estudio de las formas personales de la conducta. "El carácter que modela nuestra conducta es una cosa persistente y definida; por consiguiente, está - justificado que intentemos medirlo". (89)

En 1885 aplicó personalmente el principio de normalización. Fue también uno de los pioneros en aplicar las escalas de estimación y los métodos de cuestionario, así como la asociación libre a través de sus trabajos estableció los principios para el empleo del método estadístico como auxiliar importante para obtener medidas más objetivas y precisas en las investigaciones. (90)

#### 1.4.6 James McKeen Cattell

Otro pionero importante en el desarrollo de los tests fue Cattell, quien se interesó principalmente en las experiencias realizadas en el laboratorio, al efectuar experimentos de psicología general. Fundó en E.U.A. varios laboratorios, como el de la Universidad de Pennsylvania, el de la Universidad

---

89. Allport. 1980 p.75

90. Reuchlin. 1976 p. 46

de Columbia. En 1880 (91) antes de que fuera desarrollada la escala Binet-Simón, Cattell aplicaba tests mentales y físicos a los estudiantes de la Universidad de Columbia. Fue el primero en usar el término "Test" en la literatura psicológica. (92)

#### 1.4.7 Binet

En 1895 (93) Binet y Henri publicaron en Francia un artículo donde se criticaban las series de tests de que se disponía, opinaban que eran demasiado sensoriales y que se concentraban en capacidades sencillas y especializadas. Por lo que Binet y Henri propusieron una serie de Tests que medían funciones -tales como, memoria, imaginación, atención, comprensión, sugestionabilidad y apreciación estética.

En 1904 (94), el estado francés empezó a preocuparse por la gran cantidad de niños incapaces de aprender, por lo que decidieron que éstos debían ser remitidos a otras escuelas que les proporcionaran una educación especial. El Estado no confiaba en la capacidad de los maestros para distinguir a los niños infradotados de aquellos que no lo eran por lo

---

91 Reuchin. 1976 p. 56

92. Id

93. Ibidem p. 22

94. Ibidem p. 57

que la Comisión Ministerial decretó que ningún niño sospechoso de ser retardado sería eliminado de las escuelas comunes y admitido en una escuela especial sin sometersele a un examen pedagógico y médico que certificara que su estado intelectual le hacía incapaz de aprovechar, dentro de un término medio, la enseñanza proporcionada por las escuelas comunes. Binet insistió en la necesidad de un método objetivo de examen y propuso, una escala compuesta de numerosas pruebas cortas, no muy diferentes de las situaciones corrientes y todas las cuales se referían a los procesos superiores.

La primera publicación de esta escala apareció en 1905, constaba de 30 problemas colocados en orden creciente de dificultad. El nivel de dificultad se determinó de forma -- empírica, aplicando los tests a 50 niños normales de 3 a 11 años y a algunos niños retrasados mentales. Cubría funciones como el juicio, la comprensión y el razonamiento, que Binet consideraba como componentes esenciales de la inteligencia, en esta escala existía una proporción mayor de contenido verbal que en la mayoría de los tests de la época. (95) La escala de 1905 fue sólo un instrumento provisional, por lo que no se formuló ningún método objetivo preciso para llegar a una puntuación total. (96)

---

95. Acosta. 1984. p.8

96. Id

En la segunda escala de 1908, aumentó el número de tests eliminando al mismo tiempo, algunos que no eran satisfactorios y se agruparon todos los tests en niveles de edad. En el nivel de 3 años todos aquellos que podían resolver los niños normales de esta edad y así sucesivamente hasta los 13 años. La puntuación del niño podía entonces expresarse como una edad mental. (97)

En 1911 (98), apareció una tercera publicación en la que solo se realizaron revisiones menores y variaciones en la colocación de los tests específicos. Además se añadieron tests en varios niveles de edad y la escala se extendió hasta el nivel adulto.

En 1910 Terman (99), realizó una serie de experiencias con los tests de Binet en la Universidad de Stanford y en 1916 lanzó la revisión Stanford de la escala Binet. Esta revisión amplió el campo de aplicación del método de Binet a los niños normales y superiores.

De este modo el éxito de los tests de inteligencia individual de Binet llevó a muchos especialistas a concebir a la personalidad como concebían a la inteligencia, es decir,

---

97. Anotasi. 1970. p. 10

99. Id.

98. Id

como una entidad que podía ser medida por una tarea de prueba  
o "situación en miniatura". (100)

## 1.5 PRECURSORES DE LOS TESTS DE PERSONALIDAD

Uno de los pioneros en cuanto al desarrollo de este tipo de Tests fue Kraepelin (101), quien realizó sus estudios con pacientes anormales proporcionandoles una serie de palabras estímulo, después les pedía que respondieran con las palabras que se les ocurrieran, a este test le llamaron, Test de Asociación libre y mediante el podían distinguirse las diversas formas de transtorno mental.

El prototipo de los cuestionarios de personalidad surgió mediante la necesidad del ejército de los E.U.A. de encontrar un medio de detección de los individuos que podían sucumbir ante el stress. (102)

Woodworth en 1919 (103), tipificó una entrevista psiquiátrica, adaptó el procedimiento al examen de masas, reunió información respecto a los síntomas comunes neuróticos y psicóticos, consultando la literatura psiquiátrica.

---

101. Anastasi A. 1970 p.9

102. Allport. 1980 p. 497

103. Id.

Woodworth ideó una Hoja de Datos Personales, con preguntas a las que el sujeto debía responder de una manera categórica, "si" o "no", se encontró que ciento dieciseis de ellas tenían cierto valor. (104)

Entre ellas figuraban por ejemplo:

¿ Se siente usted fatigado con facilidad?

¿ Tiene miedo de caerse cuando se halla en lugares elevados?

"Dichas preguntas presentaban una validez manifiesta, es decir que puede establecerse por medio de ellas la diferencia entre personas neuróticas o normales". (105)

Inicialmente las preguntas se referían a desviaciones de conducta, como miedos, fobias, obsesiones, pesadillas y otros trastornos del sueño, fatiga excesiva y otros síntomas psicósomáticos, trastornos motores, tales como tics y temblores. (106)

Después de la Segunda Guerra Mundial se hicieron formas de este cuestionario, e incluían una especial para niños. (107)

---

104. Allport 1980 p. 497

105. Id.

106. Id.

107. Id.

## 1.6 TESTS PROYECTIVOS Y TESTS ESTRUCTURADOS

La diferencia entre estas formas de medición de la personalidad radica en las opciones que tiene el sujeto para responder de una manera más abierta, o a limitarse entre las opciones propuestas por el autor del test. Al mismo tiempo poseen la similitud de presentar estímulos más o menos --- ambiguos, además en ambos casos se necesita una buena interpretación clínica para poder llegar a predicciones conductuales. (108).

Las técnicas proyectivas están basadas en la hipótesis de que la estructura dinámica del individuo, determina el modo en que éste percibe su medio ambiente y el grado en que el sujeto ha aprendido a comunicarse con los demás en términos de alguna clase de sistema simbólico, tiende a ocultar el hecho de que la percepción de un sujeto es distintiva e individual, un producto de su experiencia y desarrollo únicos, así también como una función del estímulo proporcionado por el objeto. (109)

---

108. Kladt, 1976. p. 8.

109. Id.

Las técnicas proyectivas intentan que el sujeto interprete el material que se le presenta y por medio de éste refleje aspectos fundamentales de su funcionamiento psicológico. Asimismo se caracterizan por el método global de estudiar a la personalidad, en lugar de hacerlo sobre la medida de rasgos específicos. Por otra parte se interesan por las características emocionales, motivacionales e interpersonales y por algunos aspectos intelectuales de la conducta como son; el nivel intelectual general, la originalidad y los métodos característicos de cada sujeto para abordar los problemas. (110)

La técnica proyectiva más difundida es la que emplea, las manchas de tinta de Rorschach, fue creada al aplicar las manchas de tinta a la investigación de la personalidad global. Anteriormente los psicólogos habían utilizado las manchas de tinta en algunos estudios sobre la imaginación y otras funciones. (111)

El Rorschach utiliza 10 láminas, en cada una de las cuales hay una mancha de tinta simétrica. Cinco son en gris y en negro; dos tienen detalles adicionales de rojo y las tres últimas combinan varios colores. (112)

---

110. Anastasi 1970 p. 511

111. Op. Cit. P. 511-512

112. Id.

Los procedimientos de puntuación se desarrollaron al aplicar el test a deficientes mentales, artistas, intelectuales, personas situadas dentro de la norma y con otras características conocidas. Las categorías de puntuación más corrientes incluyen la localización, los determinantes y el contenido. (113)

Las interpretaciones cualitativas que comunmente se usan con las respuestas al Rorschach incluyen la asociación de respuestas globales con el pensamiento conceptual, de las respuestas al color con la emocionalidad y de las respuestas de movimiento humano con la vida de imaginación y fantasía. (114)

---

113. Anastasi 1970p.513

114. Id.

## 1.7 INVENTARIOS DE LA PERSONALIDAD

Los inventarios de la personalidad son cuestionarios autodescriptivos de lápiz y papel, apropiados para la selección colectiva. Los procedimientos más importantes para su elaboración son; la formulación de elementos en función de la validez de contenido, la clave de criterio empírico, el análisis factorial y la aplicación de las teorías de la personalidad. Pueden ser fácilmente normalizadas o estandarizadas, lo cual permite comparar a un sujeto con una población de características similares. Además son escalas objetivas y tipificadas que proporcionan los lineamientos para efectuar una predicción de la conducta de un individuo en situaciones similares a las de la muestra. (115)

Las preguntas se elaboran para discriminar a los sujetos en un continuum de rasgos, los ítems son colocados en forma de pregunta o enunciados afirmativos o negativos, generalmente existen tres alternativas; "si", "no" y "no puedo decir". Algunas veces la respuesta es por selección múltiple, debiendo

---

115. Anastasi 1970 p.450

el sujeto elegir entre varias respuestas propuestas. A cada reactivo se le asigna una puntuación y el resultado total es un indicador de los distintos rasgos de la personalidad. (116)

Dentro de los inventarios de la personalidad según (Anastasi, A. 1970) podemos encontrar los de actitudes e intereses, vocacionales y los de temperamento y ajuste. A continuación se describen algunos que se han considerado como más importantes. (117)

#### 1.7.1 Inventarios de Intereses y Vocacionales

Tienen como finalidad servir de guía para la selección de personal y la orientación vocacional. (118)

Entre ellos encontramos:

##### Hoja de Intereses Profesionales de Strong

Fue publicada en 1966, consta de 399 items agrupados en ocho partes. Las cinco primeras investigan las preferencias del sujeto por; ocupaciones, materias escolares, diversiones, actividades y otras polaridades de la gente. Las tres restantes requieren que el sujeto coloque las actividades propuestas en orden de preferencia. (119)

---

116. Anastasi 1970 p. 451

117. Id.

118. Kladt, 1976. p.12

119. Anastasi, 1970 p. 484.

Para la evaluación de este inventario existen unas 50 claves de ocupación para calificar a los hombres y 32 para evaluar a las mujeres, la mayoría de ellas califica ocupaciones concretas en cuanto al campo de trabajo probable del individuo, además Strong realizó las claves para 11 conjuntos principales de trabajo. (120)

#### 1.7.1.1 Inventarios de Intereses de Kuder

El más conocido de estos es el Kuder Record-Vocational. Su finalidad inicial era la de proporcionar el interés relativo en un pequeño número de áreas, más bien que en ocupaciones específicas. Las escalas incluyen; interés musical, de servicio social, mecánico, de cálculo, científico, persuasivo, artístico, literario y de oficina. (121)

El inventario está constituido por ternas, de las cuales el sujeto debe marcar, la que más le guste y la que menos le gustaría realizar. (122)

#### 1.7.1.2 Inventario de Intereses Vocacionales de Minnesota

Su finalidad es estimar intereses en ocupaciones, no

120. Anastasi 1970 p. 484

121. Ibid. p. 490-491

122. Op. Cit. 491.

( )

en profesiones. Se basa en el supuesto de que el éxito en el trabajo radica en el gusto por realizarlo, principalmente en niveles superiores y que en cuanto sea más bajo el nivel del trabajo, éste estará supeditado a factores extrínsecos. (123)

Proporciona escalas ocupacionales tales como panaderos, conductores de camiones de leche, fontaneros y reparadores de aparatos de televisión, existen además nueve escalas que indican la preferencia del examinado con actividades del trabajo comunes a diferentes ocupaciones, tales como la mecánica, servicios de alimentación o electrónica. (124)

#### 1.7.1.3 Inventarios de Temperamento y Ajuste

Un pequeño número de autores utilizan el término -- "temperamento" como sinónimo de personalidad, especialmente en Gran Bretaña. Sin embargo, Allport (1980) propone que; "Temperamento se refiere a los fenómenos característicos de la naturaleza emocional de un individuo, incluyendo su susceptibilidad a la estimulación emocional, la fuerza y la velocidad con que acostumbran a producirse las respuestas, su estado de humor preponderante y todas las peculiaridades de ---

---

123. Anastasi. 1970 p. 493

124. Id.

fluctuación e intensidad en el estado de humor, considerándose estos fenómenos como dependientes en gran parte de la estructura constitucional y predominantemente hereditaria". (125)

En este tipo de inventarios los ítems se relacionan con acciones y sentimientos del sujeto, para medir sus características emocionales, interpersonales y de actitud. "Como los primeros inventarios de la personalidad tenían como fin ser un sustituto rápido de la entrevista psiquiátrica, se supone frecuentemente que la respuesta a cada pregunta es un índice de la presencia o ausencia del síntoma específico u otra característica de la conducta descrita por la pregunta. Sin embargo, de acuerdo con los procedimientos usuales para la selección de los elementos del test y la validación de inventarios, esta suposición no está justificada. Como en cualquier Test psicológico, las respuestas deben interpretarse fundamentalmente en virtud de los criterios por medio de los cuales se estableció la validez". (126)

Los procedimientos más importantes para la formulación de sus elementos se basan en la validez de contenido, el análisis factorial y la aplicación de alguna teoría de la personalidad.

---

125. Allport, 1980. pág. 55

126. Anastasi, 1970. pág. 478.

Algunos Tests combinan dos o más de estos procedimientos.  
(127)

1.7.1.4 El Inventario Multifásico de Personalidad  
de Minnesota (M M P I )

Se creó originalmente como un método para determinar la severidad de las condiciones de los pacientes psiquiátricos adultos. Fue desarrollado empíricamente por medio de frases, de las entrevistas psiquiátricas, de escalas de actitudes personales y sociales, de reportes clínicos y resúmenes de casos, de la literatura psiquiátrica y de la experiencia de los autores del test. (128)

Consta de 566 ítems a los que el sujeto responde como "verdadero" "falso" o "no puedo responder" con referencia a sí mismo. Los ítems son presentados en forma de cuadernillo o en tarjetas. Las respuestas son anotadas por el mismo sujeto en una hoja de respuestas, la cual puede ser calificada en forma manual o por medio de computadora. (129)

El MMPI evalúa áreas tales como; actitudes sexuales, políticas, religiosas y sociales; existen reactivos acerca

---

127. Anastasi 1970 pág. 450

128. Kladt, 1976 p. 18

129. Id. p. 17.

de; la familia, educación, salud, síntomas psicósomáticos, desordenes psicóticos y neuróticos, tales como estados - compulsivos y obsesivos, alucinaciones, fobias, tendencias sádicas y masoquistas, etc. (130)

Este inventario proporciona puntuaciones en 10 escalas clínicas: (131)

- |                                   |                                |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| 1. Hs; Hipocondría                | 6. Pa; Paranoia                |
| 2. D ; Depresión                  | 7. Pt; Psicastenia             |
| 3. Hy; Histeria                   | 8. Sc; Esquizofrenia           |
| 4. Pd; Desviación                 | 9. Ma; Hipomanía               |
| 5. Mf; Masculinidad<br>feminidad. | 10.Si; Introversión<br>social. |

El procedimiento de calificación proporciona un perfil compuesto por cuatro escalas de validez y diez escalas clínicas. En el protocolo pueden ser calificadas otras escalas especiales, que a la fecha llegan a ser poco más de 200 y que exploran varios aspectos de la personalidad. (132)

#### 1.7.1.5 Inventario Psicológico de California

Fue realizado para trabajar con poblaciones normales.

---

130. Anastasi, 1970, pág. 455

131. Ibid. 21-24.

132. Op. Cit. pág. 17

Consta de 480 reactivos, a los que el sujeto debe responder, "verdadero" o "falso". Muchos de los items fueron tomados del MMPI. Proporciona 18 escalas que son: (133)

1. Dominancia
2. Capacidad para el papel del sujeto en la sociedad
3. Sociabilidad
4. Actitud en la sociedad
5. Sensación de Bienestar
6. Responsabilidad
7. Socialización
8. Aceptación de sí mismo
9. Autodominio
10. Tolerancia
11. Buena impresión
12. Sentido de comunidad
13. Conformismo en la consecución de objetivos
14. Independencia en la consecución de objetivos
15. Eficiencia intelectual
16. Inclinação a la psicología
17. Flexibilidad
18. Feminidad

---

133. Anastasi 1970, pág. 133

### 1.7.1.6 Inventario de Guilford - Zimmerman

Describe aspectos de la personalidad normal y proporciona puntuaciones de rasgos como: (134)

- |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|
| 1. Actividad general     | 6. Objetividad           |
| 2. Refrenamiento         | 7. Amabilidad            |
| 3. Ascendencia           | 8. Actitud pensativa     |
| 4. Sociabilidad          | 9. Relaciones personales |
| 5. Estabilidad emocional | 10. Masculinidad         |

Los ítems en el inventario de Guilford-Zimmerman se expresan en forma afirmativa y en pocas ocasiones se refieren a generalizaciones sobre otras personas. La forma de los enunciados fue expuesta de tal suerte que redujera la resistencia que una serie de preguntas directas podría despertar. (135)

Este inventario proporciona normas percentiles cuyas puntuaciones típicas se obtuvieron principalmente de muestras universitarias. Propone interpretar los perfiles en forma total y no de forma aislada para cada rasgo. (136)

---

134. Anastasi 1970, pág 464

135. Id.

136. Ibid. pág. 465

### 1.7.1.7 Inventario de Temperamento de Thorndike

Fue elaborado para evaluar las dimensiones normales bipolares del temperamento. Las bipolaridades son las siguientes: (137)

- |                       |                               |
|-----------------------|-------------------------------|
| 1) Social-solitario   | 6) Ascendiente-retraído       |
| 2) Alegre-melancólico | 7) Plácido-irritable          |
| 3) Tolerante-crítico  | 8) Duro-tierno                |
| 4) Activo-letárgico   | 9) Impulsivo-calculador       |
| 5) Reflexivo-práctico | 10) Responsable-despreocupado |

### 1.7.1.8 Inventario de Mooney

Este inventario tiene como objetivo diferenciar a los sujetos que deben recibir orientación profesional. Evalúa áreas tales como; moral y religiosa, economía y condiciones de vida, ajuste de actividades escolares, relaciones sociales, etc. (138)

---

137. Kladt. 1976 p.14

138. Ibidem. p. 15

1.7.1.9 Escala de Valores de Allport, Vernon  
y Lindsey

Evalua las preferencias de actividades y creencias, en base a los tipos de valores ideales de Spranger (teóricos, utilitarios, estéticos, sociales, políticos y religiosos).(139)

Se presentan 30 ítems en la primera parte y 15 en la segunda, de los cuales el sujeto debe elegir por medio del método de elección forzosa. Proporciona un psicograma que informa de la importancia relativa de los seis valores en el individuo examinado. Presenta normas para estandarización de la población, por lo que pueden compararse los perfiles individuales con las clasificaciones por sexo, escolaridad y profesión proporcionados en dichas normas. (140)

1.7.1.10 Cuestionario de 16 Factores  
de la Personalidad

Se encuentra destinado a sujetos de 16 años en adelante,

---

139. Allport 1980, pág. 530

140. Ibidem pág. 531

se elaboró para evaluar una vasta gama de rasgos. La realización de este instrumento se basó en el análisis factorial y otras investigaciones. Cattell definió 16 factores fuente de la estructura normal de la personalidad, entre los factores que utiliza el 16 PF encontramos: (141)

- A. Esquizotímico-ciclotímico (calmado, de corazón tierno, franco, vs. reservado, obstructivo).
- B. Inteligencia (se refiere no sólo a la capacidad cognitiva sino al complejo de cualidades intelectuales y de personalidad asociadas).
- C. Fuerza del ego vs. neuroticismo (estable, maduro vs. emotivo, inseguro).
- D. Excitabilidad vs. seguridad (nervioso, demandante vs. autocontrolado).
- E. Dominancia vs. sumisión (enérgico, tozudo vs. tímido).
- F. Furioso-calmoso (alegre vs. deprimido).
- G. Fuerza del superyo (consciente, perseverante vs. frívolo, indolente).
- H. Parmia vs. Threctia (gregario, valiente vs. tímido, retraído).
- I. Premsia vs. Hattia (dependiente, femenino, histérico vs. duro, práctico, autosuficiente).

---

141. Vernon 1978, pág. 264

J. Coasthenia vs. Zeppia (neurasténico, obsesivo vs. vigoroso).

K. Comention vs. Abcultion (refinado, culto, vs. -- tilisino).

L. Astucia vs. Ingenuidad.

1.7.11 Perfil e Inventario de la Personalidad  
de Leonard V. Gordon

Descrito posteriormente. Proporciona evaluaciones de rasgos de la personalidad. El perfil se refiere a; Ascendencia, Responsabilidad, Estabilidad Emocional y Sociabilidad. Mientras el Inventario proporciona datos acerca de; Cautela, Originalidad, Relaciones Personales y Vigor. (142)

## 1.8 EL ANALISIS FACTORIAL EN EL DESARROLLO DE LOS TESTS DE PERSONALIDAD

Con la aparición de grupos de tests para medir aptitudes y logros, y la atracción de realizar pruebas en grandes - cantidades, se dio como resultado una concentración de tests de interés con lápiz y papel, de actitudes y rasgos de personalidad, cuyo resultado era solamente la suma de numerosos ítems breves. Hubo no obstante la tendencia a la medida de rasgos y actitudes sociales más puros u homogéneos, postulada por el análisis factorial como dependientes unos de otros, por lo que pretendían reducir las deficiencias de los inventarios de personalidad por ítems de convalidación externa, o por la elección forzada u otras técnicas. (143)

Las ideas fundamentales del análisis factorial fueron introducidas por Spearman, (1904) quien describía la conducta humana por medio de factores (categorías descriptivas más bien que causas) de importancia desigual; un factor general que afecta el conjunto de los comportamientos observados, luego unos factores menos importantes, cada uno de los cuales

---

143. Anastasi, 1970 p. 450

afecta un grupo de comportamientos (verbales, numéricos, espaciales, etc.), y finalmente subdivisiones en factores cada vez más numerosos y limitados. Esta es la concepción -- jerárquica de la inteligencia, formulada por Burt, (1941) según la cual existen; "factores generales o universales que contribuyen a todas las mediciones; factores de grupo o particulares que desempeñan el papel en más de una medida pero no en todas; factores específicos o singulares que intervienen sólo en una de las medidas y, finalmente, factores de error o accidentales, que aparecen en la administración aislada de una medida única y han de ser atribuidos a una evaluación errónea o a la carencia de control experimental". (144)

El análisis factorial empieza por utilizar cuestionarios, estimaciones, tests o cualquier método que proporcione una medida significativa y cuantificable de la conducta y debe abarcar diferentes aspectos de la misma, para poder identificar un número reducido de factores básicos cuya acción explique la mayoría de las variaciones operadas en la gran cantidad de medidas que constituyeron su punto de partida. (145)

El análisis factorial proporciona una estimación del

---

144. Hall y Lindzey 1984, págs. 7 a 10.

145. Op. Cit. págs. 8-9.

grado en cada uno de los factores fundamentales contribuye a determinar cada medida o conjunto de puntajes, a esta estimación se le denomina "factor de saturación de la medida". (146)

#### 1.8.1 R. B. Cattell

Cattell (1955) considera a la personalidad como una estructura compleja y diferenciada de rasgos, cuya motivación depende en gran medida, de un subconjunto llamado rasgos dinámicos. (147)

Según Cattell (1950) "Un rasgo es 'una estructura mental', inferida a partir de la conducta observada y destinada a explicar la regularidad o coherencia de ésta". (148)

Los rasgos los clasifica en: (149)

Rasgos Comunes. Se encuentran en todos los individuos

---

146. Ibidem p. 9.

147. Vernon 1978, p. 261

148. Hall y Lindzey p. 21

149. Ibidem p. 21-22.

o al menos en aquellos que comparten ciertas experiencias sociales.

Rasgos Singulares. Presentes en un individuo particular y no aparecen en la misma forma en ninguna otra persona. Estos rasgos se dividen en:

a) Relativamente Singulares. Cuya singularidad deriva del poco diferente ordenamiento de los elementos que constituyen el rasgo.

b) Intrinsecamente Singulares. Los posee cada individuo, son genuinamente diferentes y no se presentan en ningún otro.

También hace una diferenciación entre: (150)

Rasgos Superficiales. Producto de la interacción de los rasgos fundamentales, por lo que representan grupos de variables manifiestas que al parecer operan en conjunto.

Rasgos Fundamentales. Se presentan como las verdaderas influencias estructurales subyacentes de la personalidad,

las necesarias para encarar los problemas evolutivos, los psicossomáticos y los de integración dinámica, corresponden a factores fisiológicos y temperamentales, grados de integración dinámica y exposición a las instituciones sociales.

Los rasgos fundamentales corresponden a verdaderas influencias unitarias en base a las cuales se pueden clasificar a los rasgos en:

- a) Rasgos Fundamentales Constitucionales. Cuyo origen es fisiológico y producto de la herencia.
- b) Rasgos Moldeados por el Ambiente. Reflejan las condiciones del ambiente y surgen del efecto modelador de las instituciones sociales.

Según la modalidad de su expresión los rasgos se --  
dividen en: (151)

Rasgos Dinámicos. Relativos a la movilización del individuo hacia el logro de algún objetivo.

Rasgos de Aptitud. Los concernientes a la efectividad de el logro del objetivo.

Rasgos de Temperamento. Los relacionados con aspectos constitucionales de la respuesta como; velocidad, energía y reactividad emocional.

Según Cattell hay tres fuentes principales para identificar y medir a los rasgos de la personalidad que son: (152)

- 1) La historia personal (obtenida de datos escolares o legales) o datos L.
- 2) El cuestionario de autoevaluación o datos Q
- 3) Los Tests objetivos o datos T

Cattell (1950) realizó estudios paralelos utilizando el análisis factorial y los métodos antes mencionados para determinar así los rasgos fundamentales, sin embargo una estructura factorial similar la obtuvo de los datos clasificados como historia personal y de los del cuestionario, pero encontró factores diferentes de los datos del test objetivo. (153)

Los Factores de la personalidad encontrados por dicha investigación son: (154)

---

152. Ibidem. p. 25

153. Id.

154. Ibidem. p. 27

A	Afectotimia- Esquizotimia	Extrovertido-reservado
B	Inteligencia	Más inteligente Menos inteligente
C	Fortaleza yoica	Calmado-inestable
D	Dominio- Sometimiento	Afirmativo-humilde
E	Surgencia- Desurgencia	Entusiasta-sobrio
F	Fortaleza Superyoica	Escrupuloso-expeditivo
G	Parmia-Threctia	Audaz-tímido
H	Premia-Harria	Compasivo-obstinado
I	Protensión-Alaxia	Suspica-z-confiado
J	Autia-Praxermia	Imaginativo-práctico
K	Sencillez-Sagacidad	Sencillo-astuto

1.8.2 Gordon W. Allport  
(1961)

Definió al rasgo como "un sistema neuropsíquico (peculiar al individuo), generalizado y focalizado con la capacidad de otorgar equivalencia funcional a muchos estímulos y

de iniciar y guiar formas coherentes (equivalentes) de conducta adaptativa o expresiva". (155)

Afirmó que en la conducta de una persona madura hay rasgos o disposiciones características que se aceptan como disposiciones psicofísicas efectivas vinculadas a sistemas neurales persistentes de presión y determinación. (156)

Para Allport (1961), un rasgo es un sistema de motivos y hábitos el cual puede iniciar y conducir formas consecuentes de conducta adaptativa y expresiva. Los rasgos son diferidos como todo tipo de tendencia determinante y es dicha inferencia la que hace posible la estabilidad y coherencia de la conducta personal. Dichos rasgos pueden estar en estado latente y tienen bajos umbrales de excitación. No son totalmente independientes por lo que frecuentemente existen en grupos y la excitación de una parte tiende a extenderse a todas las regiones que se presenten para la comunicación. (157)

La conducta depende de los rasgos y de las cualidades específicas de los estímulos y de la distribución temporal de las tensiones en el propio sistema psicológico. (158)

---

155. Marx y Hillix 1978. p. 334

156. Esquivel, Guerrero, Maldonado y Torres. 1971 p. 89

157. Id.

158. Ibidem. p. 90

Disposiciones Personales. Se consideran como características individuales, indican cualquier disposición generalizada que resida de hecho en el sistema neuropsíquico de una persona. Los rasgos o disposiciones personales no se pueden observar directamente y son inferidos por un conjunto de actos ejecutados en diversas ocasiones, algunos son motivacionales como, los intereses, emociones, sentimientos, complejos y valores. (159)

A las complejidades organizadas consideradas como comunes (o comparables) en una población, las denominó --- "características comunes". (160)

Aunque las características y las disposiciones estabilizan la conducta, no son completamente consistentes ni tampoco interdependientes. La adaptación afectiva al mundo requiere flexibilidad y la entrada en acción, de tendencias determinantes diversas en situaciones diferentes. (161)

Allport (1961), jerarquiza a las disposiciones que son diferentes en cada individuo y permiten distinguir rasgos Cardinales, Centrales y Secundarios dado que en toda ---

---

159. Allport 1980, p. 443

160. Id.

161. Ibidem. p. 445.

personalidad existen rasgos principales y rasgos secundarios.  
(162)

Rasgo Cardinal. Se refiere a un rasgo sobresaliente, tan dominante que son pocas las actitudes que no pueden ser referidas directa o indirectamente a su influencia, ningún rasgo de este tipo puede permanecer oculto por mucho tiempo, incluso puede caracterizarse al individuo por dicho rasgo.  
(163)

Rasgo Central. Son aquellos que se mencionan cotidianamente, en las escalas de evaluación en las que el examinador refiere las características sobresalientes del individuo o en las descripciones breves de una persona.

Rasgos Secundarios. Son menos visibles, menos generalizados y ocasionalmente utilizados. Son accionados por una serie más limitada de estímulos y pueden pasar inadvertidos para aquellos quienes no se encuentren muy cercanos al -- individuo. (164)

Los rasgos son siempre de naturaleza biofísica, concretos y personales en su organización, contemporáneos en su efecto, capaces de autonomía funcional, pero no estructuralmente independientes unos de otros y constituyen disposiciones

---

162. Allport, 1980. p.433

163. Id.

164. Id.

generalizadas en la medida en que los estímulos son equivalentes y en que las respuestas también lo son. Derivan su significado del papel que desempeñan como promotores de la adaptación al medio personal y del dominio del mismo. ---  
(165)

### 1.8.3 J.P. Guilford

Para este autor un rasgo se refiere a cualquier diferencia, relativamente estable en lo cual un individuo se distingue de otro. (166)

La concepción de rasgo la realiza de acuerdo a las observaciones de la conducta, y atribuye un rasgo a la persona a la cual se ha observado. (167)

Considera a algunos rasgos como universales para una población en general, existen otros que no pueden aplicarse a ciertos segmentos de la población y finalmente distingue a los rasgos que tienden a ser más generalizados en el sentido de su mayor variación. El grado de organización de algunos rasgos varía de persona a persona, algunos de ellos se encuentran bien organizados ya que tienen fuerza y son más

---

165. Allport, 1980. p. 445

166. Cucll, Reidl. 1981. p. 291

167. Ancona, Guerrero, Maldonado y Torres. 1971. p. 95

confiables. El grado de organización de un rasgo puede variar de un individuo a otro, así como los patrones de organización. (168)

Guilford (1959), propone tres características como fundamentales para considerar a un rasgo como particular: (169)

- 1) Cada término debe referirse a una unidad demostrable en personalidad.
- 2) Cada concepto de rasgo debe ser tan exacto como sea posible.
- 3) Un rasgo debe ser capaz de integrarse dentro de una teoría general de personalidad.

Guilford establece tres requerimientos para formar la lista de conceptos de un rasgo: (170)

- 1) La lista debe ser corta.
- 2) Debe proporcionar comprensiblemente lo necesario del fenómeno.
- 3) Estará de acuerdo tan generalmente como sea posible con la lista de los conceptos.

---

168. Esquivel, Guerrero, Maldonado y Torres. 1971 p. 95

169. Cueli, Reidl. 1981 p. 29]

170. Id.

Los rasgos deben ser unidades verificables, por intercorrelaciones entre los indicadores del rasgo. El análisis factorial es el procedimiento que utilizó Guilford para determinar las intercorrelaciones de cuantas variables de rasgo (factores comunes) se necesitan para la explicación de los datos, y en que dirección caen en error. (171)

Guilford (1959) define a la personalidad a través de los rasgos a los que agrupa en modalidades o dimensiones, y son estas modalidades las que representan los diferentes aspectos de la personalidad y son las siguientes: (172)

1) Dimensiones Somáticas. Obtenidas a través de 32 análisis factoriales, 16 fueron realizados con un grupo masculino y 16 con un grupo femenino. Estas dimensiones se subdividen en dos: (173)

A) Dimensiones morfológicas. Que comprenden:

- a) Tamaño general de la cabeza
- b) Largo del tronco
- c) Profundidad del tronco

---

171. Cueli, Reidl. 1981 p. 292

172. Id.

173. Id.

- d) Largo general del cuerpo
- e) Grosor muscular

B) Dimensiones fisiológicas. Que se refieren a factores fisiológicos:

- a) Dominio simpático vs. parasimpático
- b) Tensión
- c) Función tiroidea
- d) Azúcar en la sangre

2) Dimensiones de Aptitud. Que se dividen en:  
(174)

A) Dimensiones perceptuales. Se refieren a habilidades concernientes a las funciones sensoriales como:

- a) Factores de sensibilidad visual. (colores)
- b) Factores de sensibilidad auditiva. (baja, media y alta frecuencia)
- c) Factores de discriminación auditiva. (tono, volumen y el integral auditivo)

**B) Dimensiones psicomotoras:**

- a) Fuerza general del tronco y de los miembros inferiores
- b) Impulsión. (resortear con las piernas, tiempo de reacción general y tamborileo)
- c) Velocidad. (del brazo, mano y codo)
- d) Precisión estática. (balance estático, estabilidad del brazo)
- e) Coordinación. (coordinación general del cuerpo, destreza manual y digital)
- f) Flexibilidad. (tronco y piernas)

**C) Dimensiones Intelectuales.** Las habilidades intelectuales se organizan en un sistema o estructura del intelecto. En esta estructura lógica se distinguen dos categorías donde caen la mayoría de estos factores y son:

- a) Factores de memoria
- b) Factores del pensamiento, estos se subdividen en:
  - Cognición
  - Producción
  - Evaluación

3) Dimensiones de Temperamento. Se refieren a la forma como ocurren las acciones del sujeto. (175)

Los factores de temperamento se pueden agrupar en tres clases: factores de disposición general, factores de disposición emocional y factores de disposición social. Dentro de estas categorías se pueden encontrar distinciones comunes entre los factores, es decir, si la persona se inclina a una disposición negativa o positiva, pasiva o activa, controlada y sin control, etc. Las disposiciones en el campo del temperamento poseen una función de bipolaridad general, dada en direcciones opuestas. (176)

A) Factores de Disposición General: (177)

- a) Sentimiento de inferioridad - confianza en si mismo
- b) Viveza - distracción
- c) Impulsividad - deliberación
- d) Restricción - descuido
- e) Objetividad - hipersensibilidad

B) Factores de Disposición Emocional: (178)

- a) Alegría - depresión

---

175. Cueli, Reidl.1981. p. 296

176. Ibidem. 297

177. Id.

178. Id.

- b) Madurez - inmadurez emocional
- c) Compostura - nerviosismo
- d) Estabilidad - disposición cicloide
- e) Inconsciencia - autoconciencia

C) Factores de Disposición Social: (179)

- a) Dominación - timidez
- b) Socialización - autosuficiencia
- c) Iniciativa social - pasividad
- d) Amistad - hostilidad
- e) Tolerancia - sentido crítico

4) Dimensiones Horméticas. Incluyen todas aquellas dimensiones que tienen que ver directamente con la motivación, incluyendo los impulsos biológicos que se relacionan con necesidades orgánicas; necesidades que se van desarrollando mediante la experiencia y valores tales como, el orden, el confort, el logro y la libertad. (180)

Otra clase de valores la conforman los intereses y actitudes así como la vocación. (181)

---

179. Cueli, Reidl. 1981 p. 297

180. Id.

181. Id.

Las dimensiones horméticas se dividen en: (182)

A) Orgánicas:

- a) Impulso sexual masculino
- b) Actividad general

B) Factores de necesidades ambientales:

- a) Ambiente confortable
- b) Meticulosidad
- c) Necesidad de atención

C) Factores de necesidades de logro:

- a) Ambición general
- b) Esfuerzo persistente
- c) Sobreposición de obstáculos

D) Factores de Autodeterminación:

- a) Necesidad de libertad

- b) Confianza en sí mismo vs. dependencia
- c) Conformidad cultural
- d) Honestidad

E) Factores de necesidad social:

- a) Necesidad gregaria
- b) Benevolencia
- c) Necesidad de disciplina
- d) Agresividad

F) Factores motivacionales de intereses: (183)

- a) Factores de interés en actividades en público. (gusto por la aventura vs. seguridad, gusto por las diversiones)
- b) Factores de interés en actividades con ciertas propiedades. (gusto por la variedad y por la precisión)
- c) Factores de interés apreciativo. (cultura general, apreciación estética)
- d) Factores de interés en el pensar (reflexión, pensamiento autista, riguroso y convergente)

- e) Factores de intereses motivacionales. (interés a nivel profesional, interés comercial, interés en actividades físicas)

G) Dimensiones de actitud: (184)

- a) Liberalidad - conservatismo
- b) Religiosidad
- c) Humanismo
- d) Nacionalismo
- e) Gradualidad - revolución

5) Dimensiones de Patología. Guilford (1959), --- reexaminó las categorías de patología por medio del análisis factorial por lo que verificó muchas dimensiones en la neurosis y en la psicosis a diferentes niveles de complejidad. (185)

Las dimensiones de patología:

A) Dimensiones de neurosis:

- a) Neurastenia
- b) Neurosis compulsiva
- c) Histeria de conversión

---

184. Cueli, Reidl. 1981 p. 298

185. Ibidem. p. 299

- d) Inadecuación neurótica
- e) emotividad neurótica
- f) Ansiedad neurótica
- g) Hostilidad neurótica
- h) Conflicto sexual neurótico
- i) Desordenes psicossomáticos, cardiovasculares y gastrointestinales.

B) Dimensiones de psicosis:

- a) Desorientación
- b) Hiperproyección
- c) Disposición paranoide
- d) Disociación esquizofrénica
- e) Deterioro.
- f) Esquizofrenia paranoide, hebefrénica y catatónica.
- g) Manía
- h) Introyección ~ proyección.

1.8.4 H.J. Eysenck

A pesar de sus discrepancias, Guilford y Eysenck están de acuerdo en una diversidad de aspectos, principalmente en la idea de utilizar el análisis factorial para llegar a una

taxonomía satisfactoria de la personalidad. Eysenck, pone énfasis en que la medición es fundamental para el desarrollo científico.(186)

Eysenck definió a la personalidad como: (187)

... la suma total de patrones conductuales, actuales y potenciales del organismo, determinados por la herencia y por el medio social; se origina y desarrolla a través de la interacción funcional de los cuatro sectores principales dentro de los cuales están organizados estos patrones de conducta: el sector cognoscitivo (inteligencia) el sector conativo (carácter), el sector afectivo (temperamento) y el sector somático (constitución).

Considera a la personalidad compuesta por actos y disposiciones que se organizan en orden jerárquico en función de su importancia y generalidad. En el nivel más bajo dentro de esta jerarquización se encuentran las respuestas específicas las cuales pueden ocurrir y observarse una sola vez. Después tenemos las respuestas habituales ocurridas por circunstancias iguales o semejantes. En el siguiente nivel encontramos

---

186. Vernon, 1978. p. 249.

187. Cuelli, Reidl. 1981 pág. 301.

a los rasgos, los cuales son la consistencia observada entre los hábitos o actos repetidos del sujeto. Por último en el nivel más alto se encuentra el Tipo, conceptualizado como "una constelación o síndrome de rasgos cuya existencia hemos observado". (188)

Para Eysenck la personalidad puede dividirse en la interacción de tres factores o dimensiones que denomina como: (189)

- a) Extraversión-introversión. Considerado como un factor general del área afectiva.
- b) Neuroticismo. Concebido como defecto conativo del carácter, ya que representa la incapacidad de insistir frente a los obstáculos.
- c) Psicotismo: Caracterizado por deficiencias conductuales específicas.

Al mismo tiempo toma los cuatro temperamentos descritos por Galeno; melancólico, colérico, flemático y sanguíneo para relacionarlos con las dimensiones anteriormente descritas. (190)

En el siguiente cuadro se muestra dentro del círculo la interpretación de los análisis factoriales, realizados por - Cattell, Guilford y Eysenck, en el se puede observar una coheren

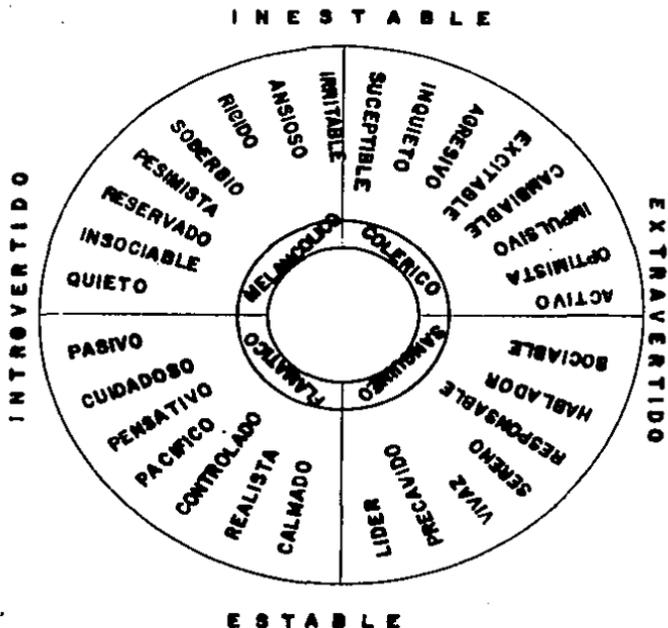
---

188. Cueli, Reidl. 1981 Pág. 301.

189. Marx Y Hillix. 1978. pág. 339.

190. Esquivel, Guerrero, Maldonado y Torres. 1971. pág. 115.

cia entre la teoría de Galeno y los factorialistas. (191)



El método utilizado por Eysenck (1952), fué denominado; - análisis criterial (192). Este método consiste en hacer una

191. Esquivel, Guerrero, Maldonado y Torres. 1971. pág. 115

192. Hall y Lindzey. 1984. pág. 62.

estipulación de que el analista factorial debe comenzar su investigación con dos grupos, de los cuales se sabe que difieren en algún factor subyacente hipotético. Cuando se han obtenido medidas de los dos grupos, sólo puede suponerse que se relacionan con el factor hipotetizado, aquellas que discriminan entre los grupos. El Análisis criterial asegura que el investigador debe planear cuidadosamente la investigación antes de realizarla. (193)

1) El extrovertido típico, (1965) según Eysenck es sociable, le gustan las fiestas, tiene muchos amigos y necesita tener gente a su alrededor, actúa en el momento sin pensar, por lo que usualmente es una persona impulsiva, es optimista y gusta de reír y estar alegre; prefiere estarse moviendo, tiende a ser agresivo y perder el control rápidamente (194).

2) El introvertido típico, es quieto, prefiere los libros a la compañía de otras personas; es reservado y distante excepto con sus amigos íntimos. Tiende a planear las cosas y no actúa sus instintos en el momento. No le gustan las cosas excitantes, toma las cosas de la vida cotidiana con mucha seriedad y propiedad y se apega a un estilo de vida ordenado. Tiene mucho control sobre su conducta y ----

---

193. Cueli, Reidl. 1981 pág. 306

194. Esquivel, Guerrero, Maldonado y Torres. 1971. pág 116

sentimientos; es realista, algunas veces pesimista y le da un gran valor a las normas éticas. (195)

Respecto a las segundas dimensiones de personalidad las definió en la forma siguiente: (196)

- a) Inestable (o neurotismo). Se refiere a las personas que en sus emociones son lábiles, irritables, intranquilas, sensibles y ansiosas.
- b) Estabilidad, en esta dimensión se agrupan las personas emocionalmente estables, calmadas, cuidadosas y realistas.

Los neuróticos tienen características del tipo inestable y la típica persona normal del tipo estable. (197)

También toma en cuenta los desordenes psicóticos en cuanto a su etiología, tratamiento y pronóstico, lo que comprueba en forma experimental a través del análisis factorial. (198)

Para Eysenck la personalidad es el resultado total

---

195. Esquivel, Guerrero, Maldonado y Torres. 1971. pág. 116

196. Id.

197. Ibidem. p. 117

198. Id

de los patrones reales del organismo determinados por la herencia o el ambiente. La personalidad emerge y se desarrolla de la interacción funcional de las cuatro áreas en que se divide la personalidad y que son: (199)

- a) Inteligencia (área cognitiva)
- b) Carácter (área conativa)
- c) Temperamento (área afectiva)
- d) Constitución (área somática)

## 1.9 SELECCION DE PERSONAL

La tarea principal de la selección de personal es proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización, es decir encontrar al hombre que ocupe un puesto adecuado, a un costo también adecuado. Ya que las organizaciones dependen, para su funcionamiento y evolución, principalmente del elemento humano con que cuentan. (200)

Este proceso ha tenido desde sus inicios como finalidad el elegir al hombre más apto para una actividad específica, como ejemplo de ello encontramos a través de la historia datos como; la depuración racial de los espartanos (hombres de mayor talla para las milicias); la preferencia de los esclavos de color para la realización de los trabajos pesados; la de los grupos de jóvenes apacibles y tranquilas para damas de compañía; la de mujeres solteras en la Banca Nacional (hasta hace pocos años), etc. (201)

A principios de la Revolución Industrial, el supervisor era quien efectuaba la selección de personal basándose en observaciones y datos subjetivos y no es sino hasta principios de este siglo cuando se inicia una selección de personal técnica, es la Primera Guerra Mundial la que plantea la necesidad

---

200. Arias Galicia. 1973 p. 256.

201. Id.

de seleccionar grandes conglomerados de individuos destinados a tareas específicas, utilizando los avances científicos de esa época. Actualmente las técnicas de selección de personal permiten hacer menos subjetivas las evaluaciones, ya que en primer término se determinan los requerimientos de recursos humanos de la empresa, se utilizan medios más efectivos para llegar a los candidatos ideales y se evalúa su capacidad física y mental mediante técnicas como; los exámenes médicos, las pruebas psicológicas, etc. (202)

Por lo que es importante remarcar la responsabilidad del proceso de selección por parte de quien lo realiza ya que en múltiples ocasiones, la evaluación que del candidato se realice puede afectar la vida no sólo del sujeto a seleccionar sino de aquellas personas que dependen de él. (203)

Para cumplir con esta responsabilidad es importante que los instrumentos que se utilicen durante el proceso, estén basados en técnicas estructuradas bajo un modelo científico. (204)

En lo concerniente a las pruebas psicológicas encontramos que existe un desconocimiento de las mismas, sobretodo

---

202. Arias Galicia. 1973 págs. 256-257.

203. Ibidem. pág. 260

204. Id.

porque se han denominado bajo este rubro a algunas formas que no tienen esas características o bien porque perteneciendo a esa categoría existen entre otras situaciones, las siguientes: (205)

- a) Desconocimiento de lo que se puede valorar y lo que se pretende valorar, instrumentos sin adaptación previa a nuestra idiosincracia.
- b) Falta de preparación profesional de quien los aplica, y
- c) Presencia de personas con poca ética existen en todas las actividades que adjudican a las pruebas poderes que están lejos de poseer.

El psicólogo del trabajo tiene que seleccionar los tests que puedan integrar una batería, que cumpla con los requerimientos en función del análisis de puestos, por lo que debe estar informado acerca de las pruebas que existen. Al respecto Jaime Grados (1979) menciona que; "Para seleccionar un test se deben tomar en cuenta las siguientes consideraciones": (206)

---

205. Arias Galicia. 1973. pág. 270

206. Grados. 1979 pág. 206

- 1) Graduable.- significa que su resultado pueda ser expresado en cifras.
- 2) Estandarizado.- significa que fué verificado en un gran número de sujetos.
- 3) Válido.- significa que cuantifica con precisión lo que desea medir.
- 4) Fiable.- significa que puede ser aplicado varias veces a un mismo sujeto en similares circunstancias y obtenerse resultados análogos.
- 5) Inédito.- significa que el test no sea conocido por el examinado.
- 6) Debe contener dispersión.- significa que los grupos examinados puedan tipificarse en grupos, según su calificación.
- 7) Interesante.- que atraiga la atención del examinado.
- 8) Resultados uniformes.- significa que los resultados sean rígidos, que no puedan ser variados.
- 9) Objetivo.- significa que los resultados no dependan de las opiniones, ni los juicios personales.
- 10) Constante.- significa que no deberá alterarse sin previa estandarización.

Sin embargo resulta patente que existen claras diferencias de personalidad entre hombres y mujeres. Un aspecto importante del desarrollo de la personalidad, en el que se han manifestado diferencias de sexo tradicionales, incluye los intereses, las preferencias, los ideales, actitudes y el sentido personal de los valores. Estas características ejercen cierta influencia en el desarrollo de rasgos emocionales, así como los rendimientos y actitudes efectivas del individuo. (207)

Anastasi, señala que Allport-Vernon- Lindey encontraron que las respuestas de las mujeres son más altas en los valores estéticos, sociales y religiosos. En cuanto al perfil de los hombres, este presenta máximos valores teóricos, económicos y políticos, lo cual indica interés por el conocimiento y comprensión abstractos, tendencia hacia el éxito práctico y un deseo de prestigio y de poder sobre los demás. (208)

Al respecto La Rosa encontró (209) que; "las mujeres tienen puntajes significativamente más altos en sociabilidad afiliativa que los varones, lo que está de acuerdo con las prácticas de socialización (Block,1973; Díaz Guerrero,1982)

---

207. Anastasi 1979. pág. 437

208. Ibidem. pág. 439.

209. La Rosa. 1985 p. 212

y los estereotipos sexuales (La Rosa, 1977). La afiliación tiene particular importancia en la cultura mexicana, pero forma parte especialmente del ideal de femeneidad (Díaz-Guerrero, 1982)."

#### C O N C L U S I O N

De acuerdo a los puntos expuestos anteriormente, se puede concluir que el Perfil e Inventario de la Personalidad de Leonard Gordon, es un test que cumple con la mayoría de ellos, no obstante el punto a) de las situaciones que plantea Arias Galicia, corrobora la necesidad de evaluar si existe diferencia en cuanto a los resultados presentados por Gordon en una población estadounidense y la nuestra.

## 1.10 LITERATURA ANTECEDENTE

A continuación se presentan los títulos de algunas tesis relacionadas con el área del trabajo, recopiladas por Grados J. (1979) en una exhaustiva investigación bibliográfica en la U.N.A.M., para la realización de su tesis "Manual de Reclutamiento y Selección de Personal". En ella se encuentran los objetivos, el test y el resultado:

(210)

- "Seis escalas de validez de dos inventarios de personalidad utilizados en selección de personal".
- "Inteligencia y aptitudes en empleados de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes".
- "Estudio comparativo entre dos grupos ocupacionales, usando la técnica de Rorschach".
- "Estudios preeliminares en el proceso de estandarización de la prueba de Barranquilla".
- "Contribución a dos pruebas de Inteligencia, el BARSIT y el RAVEN".

---

210. Grados E. 1979. págs 634-690.

- "Investigación Psicológica de la relación entre el RAVEN Abreviado y la Comprensión Mecánica en grupo de Obreros Mexicanos".
- "La personalidad en Médicos; estudio comparativo de sexo y estado civil, basados en el test del doctor Raymond B. Cattell".
- "El test de Dominós, un estudio psicométrico".
- "Diferencias en personalidad en dos grupos de profesionistas. (Ingenieros y Arquitectos).
- "Elaboración de una escala de actitud, hacia la selección de personal (en industrias papeleras del Distrito Federal)".
- "Pruebas de aptitudes múltiples para obreros de máquinas-herramientas y ayudantes de las mismas".
- "Construcción de un inventario de intereses para la selección de agentes propagandistas de productos éticos".

- "Estudio comparativo a través de 3 subtests del D.A.T. (Razonamiento verbal, Razonamiento Abstracto y Habilidad Numérica) a dos niveles, empleados administrativos y obreros especializados".
- "Estimaciones en pruebas de tachados".
- "Estandarización de las matrices progresivas Raven en el I.P.N., Baremos para Ingenieros, Médicos, Biólogos, Contadores, Químicos, Ingenieros Textiles y estudiantes de Tecnología".

En cuanto al Perfil e Inventario de la Personalidad de Leonard V. Gordon, se encontró una tesis realizada en la U.N.A.M., cuyo título es "Estudio comparativo de 8 rasgos de personalidad medidos a través de la prueba, Perfil e Inventario de Personalidad de Gordon, entre estudiantes universitarios de la U.N.A.M.". (211)

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:  
 (212) Los estudiantes con carreras de orientación técnica tuvieron mayores puntajes en los 8 rasgos de la prueba de

---

211. Grados E. 1979. pág. 661.

212. Esquivel, Guerrero, Maldonado y Torres. 1971 pág. 377.

Personalidad de Leonard V. Gordon; de los cuales, 6 rasgos, Ascendencia, Responsabilidad, Estabilidad emocional, Cautela, Originalidad y Vigor, presentaron diferencias estadísticamente significativas.

En cuanto a sexo; se encontró que el grupo masculino puntuó más alto en los 8 rasgos: siendo 7, Ascendencia, Responsabilidad, Estabilidad emocional, Sociabilidad, Cautela, Originalidad y Vigor, los rasgos en los que se encontraron diferencias significativas. (213)

En una sub-muestra, en cuanto al sexo encontraron que los rasgos con diferencias estadísticamente significativas son: Ascendencia, Originalidad y Vigor. Además se proporcionaron tablas percentilares para la calificación en base a las diferentes características de los sujetos, sexo, edad y carrera. (214)

---

213. Esquivel, Guerrero, Maldonado y Torres. 1971. pág. 374.

214. Id.

CAPITULO II

ASPECTO METODOLOGICO

## 2.1 OBJETIVOS

El presente trabajo pretende analizar las posibles diferencias en los rasgos de Personalidad, que se presentan en los aspirantes a ingresar a una Institución Bancaria de la Ciudad de México, para poder corroborar la existencia de las mismas de acuerdo a las diferencias obtenidas por el doctor Leonard V. Gordon. (Gordon, 1972). (215)

En la investigación de un grupo de empleados al mismo nivel directivo de una empresa, (Gordon, 1972) encontró que la única diferencia significativa estaba a favor de los hombres en la escala de Originalidad del I.P.G. Con respecto a los rasgos medidos por el PPG, encontro que las escalas Responsabilidad y Estabilidad emocional, se incrementan con la edad y dicho incremento es significativo (.01) para las mujeres. (216)

---

215. Gordon, 1972. págs. 12-14.

216. Ibidem. p. 13.

## 2.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Se piensa que pueden existir diferencias significativas entre individuos pertenecientes a una cultura determinada y los individuos de otra. Al respecto los doctores Reyes Ahumada y Díaz Guerrero (1967), nos dicen que cada cultura es "Diferente en idioma, tradiciones, estructura familiar y social, así como en métodos educativos". Por lo cual se considera importante investigar si las diferencias encontradas por el doctor Gordon (1972), en cuanto al sexo (217) estarán en la misma dirección en una población mexicana.

Con respecto al sexo se ha encontrado en la literatura correspondiente: " La inferioridad de la mujer es una creencia popular universalmente aceptada desde la antigüedad. En todas las culturas han prevalecido discriminaciones, fundamentalmente en el sexo, en cuanto a las oportunidades educativas y profesionales y son frecuentes aún en nuestros tiempos. La especialización y la división del trabajo son características en todos los grupos culturales ". (218)

---

217. Reyes de Ahumada, Ahumada, Díaz Guerrero. 1967. p.410

218. Bertocci, Mend y otros, 1966. pág. 64

Por lo anteriormente expuesto se puede plantear el problema de la siguiente forma:

¿ Al evaluar a un grupo de aspirantes a trabajar en una Institución Bancaria, se encontraran las mismas diferencias en las variables sexo, y nivel administrativo del puesto al que desean ingresar, utilizando el Perfil e Inventario de la Personalidad del doctor Gordon?

## 2.3 ESTABLECIMIENTO DE HIPOTESIS

Para encontrar una solución al problema planteado se formuló el siguiente sistema de hipótesis:

### Hipótesis de Trabajo:

$H_{t1}$  . Existe diferencia significativa en las escalas A.R.E.S. y C.O.P.V. de acuerdo al nivel administrativo al aspirante de empleo de una Institución Bancaria.

$H_{t2}$  . Existe diferencia significativa en las escalas A.R.E.S. y C.O.P.V. de acuerdo al nivel del puesto solicitado por el candidato a ingresar a una Institución Bancaria.

### Hipótesis Alternas:

$H_{01}$  . Existe diferencia significativa en el rasgo de ascendencia de acuerdo al nivel administrativo del puesto

al que aspire el candidato de una Institución Bancaria.

$H_{02}$  . Existe diferencia significativa en la escala de ascendencia según sea el sexo del sujeto valorado por medio del Perfil de Personalidad Gordon, con respecto a este rasgo.

$H_{03}$  . Existe diferencia significativa de acuerdo al nivel administrativo del puesto al que un candidato desee ingresar, en cuanto al rasgo de responsabilidad medido a través del Perfil de Personalidad Gordon.

$H_{04}$  . Existe diferencia significativa en el rasgo de responsabilidad según sea el sexo del sujeto valorado, por medio del Perfil de Personalidad de Gordon.

$H_{05}$  . Existe diferencia significativa en la escala de Estabilidad emocional de acuerdo al nivel administrativo del puesto solicitado por el candidato a ingresar a una Institución Bancaria.

$H_{06}$  . Existe diferencia significativa en el rasgo de Estabilidad emocional, según sea el sexo del sujeto valorado a través del Perfil de Personalidad Gordon.

H<sub>07</sub> . Existe diferencia significativa en Sociabilidad, entre el segundo y tercer nivel administrativo de los candidatos a ingresar a una Institución Bancaria valorados a través del Perfil de Personalidad Gordon.

H<sub>08</sub> . Existe diferencia significativa entre hombres y mujeres candidatos a ingresar a una Institución Bancaria, en cuanto al rasgo de Sociabilidad del Perfil de Personalidad de Gordon.

H<sub>09</sub> . Existe diferencia significativa en la escala de Cautela del Inventario de Personalidad de Gordon, entre los candidatos a una Institución Bancaria de acuerdo al nivel administrativo del puesto al que desean ingresar.

H<sub>10</sub> . Existe diferencia significativa en el rasgo de Cautela según sea el sexo del candidato a ingresar a una Institución Bancaria.

H<sub>11</sub> . Existe diferencia significativa en la escala de Originalidad del Inventario de Personalidad de Gordon, entre los candidatos del segundo y tercer nivel administrativo de una Institución Bancaria.

H<sub>12</sub> . Existe diferencia significativa en rasgo de Originalidad medido a través del Inventario de Personalidad de Gordon, de acuerdo al sexo del candidato a ingresar a una Institución Bancaria.

H<sub>13</sub> . Existe diferencia significativa en el rasgo de Relaciones Personales, entre candidatos del segundo y tercer nivel administrativo de una Institución Bancaria.

H<sub>14</sub> . Existe diferencia significativa de acuerdo al sexo del candidato valorado en la escala de Relaciones Personales del Inventario de Personalidad de Gordon.

H<sub>15</sub> . Existe diferencia significativa en la escala de Vigor de acuerdo al nivel administrativo al que desea ingresar el candidato de una Institución Bancaria, valorado a través del Inventario de Personalidad Gordon.

H<sub>16</sub> . Existe diferencia significativa entre hombres y mujeres candidatos a ingresar a una Institución Bancaria, en el rasgo de Vigor medido a través del Inventario de Personalidad Gordon.

H<sub>17</sub>. Existe relación entre las escalas de Ascendencia, Responsabilidad, Estabilidad emocional y Sociabilidad del PPG y las escalas de Cautela, Originalidad, Relaciones Personales y Vigor del IPG en una muestra de una Institución Bancaria.

## 2.4 DEFINICION DE VARIABLES

La variable a observar es la Personalidad.

### Operacionalmente:

Se entiende por Personalidad la ejecución de los sujetos en el Perfil e Inventario de la Personalidad Gordon.

### Conceptualmente:

Se define a la Personalidad tomando en cuenta los conceptos enunciados por el autor de la prueba para cada uno de los 8 rasgos que integran el Perfil e Inventario de la Personalidad de L.V. Gordon (1972).

## (PPG) PERFIL DE PERSONALIDAD GORDON

### ASCENDENCIA

Predominancia verbal, capacidad para tomar un papel activo en el grupo, seguridad en si mismo, capacidad para tomar decisiones independientes vs. capacidad para tomar un papel pasivo en el grupo, capacidad para escuchar, carencia de confianza en si mismo,

falta de iniciativa y dependencia de los demás para recibir consejos, medida a través del PPG. (219)

#### RESPONSABILIDAD

Perseverancia y determinación para realizar un trabajo vs. inconstancia, inestabilidad y vacilaciones en el trabajo, desinterés en el mismo o irresponsabilidad. (220)

#### ESTABILIDAD EMOCIONAL

Estabilidad emocional, tolerancia a la frustración vs. ansiedad excesiva, hipersensibilidad, nerviosidad y baja tolerancia a la frustración. (221)

#### SOCIABILIDAD

Gregarismo (gusto por hallarse entre la gente y trabajar con ella) y capacidad para establecer relaciones interpersonales vs. falta de contacto social y evasión de las relaciones interpersonales. (222)

---

219. Gordon, 1972. p. 10

220. Ibidem. págs. 10-11.

221. Ibidem. p. 11

222. Id

(IPG) INVENTARIO DE PERSONALIDAD GORDON

CAUTELA

Precaución, gusto por considerar los asuntos cuidadosamente antes de tomar decisiones, disgusto por correr riesgos, vs. impulsividad, tendencia a actuar sin pensar, tendencia a tomar decisiones precipitadas o repentinas, gusto por el riesgo y las emociones.

(223)

ORIGINALIDAD

Gusto por trabajar en problemas difíciles, curiosidad intelectual, preferencia o gusto por pensar en cuestiones y discusiones que hacen pensar nuevas ideas, vs. disgusto por trabajar en problemas difíciles o complicados, desinterés por adquirir conocimientos nuevos o participar en discusiones que hacen pensar.

(224)

RELACIONES PERSONALES

Fe y confianza en la gente, tolerancia, paciencia y comprensión, vs. falta de fe o de confianza en la

---

223. Gordon. 1972. p. 11

224. Id.

gente, tendencia a la crítica de los demás y a molestarse por lo que hacen los demás. (225)

#### VIGOR

Vigor y energía, gusto por trabajar y moverse rápidamente y capacidad para hacer más que la persona media vs. bajos niveles de vitalidad y energía, preferencia por llevar un paso lento y tendencia a cansarse fácilmente, y a estar por debajo del promedio en términos de rendimiento o de productividad. (226)

#### VARIABLES INDEPENDIENTES

Las variables independientes a considerar para este caso son el sexo y el nivel administrativo.

Operacionalmente:

Definiremos al sexo como:  
masculino y femenino

Conceptualmente:

Se define al sexo como la  
diferencia física y constitutiva del hombre y la mujer.

---

225. Gordon. 1972. p. 11

226. Id.

**Consideramos:**  
**segundo y tercer nivel**  
**administrativo.**

Se define al segundo nivel como el grupo de puestos que por su desempeño, su naturaleza se considera esencialmente intelectual y que son:

**Analistas**  
**Audidores**  
**Capacitadores**  
**Coordinadores de Prestaciones**  
**Ejecutivos de Cuenta**  
**Gerentes**  
**Jefes de Departamento**  
**Líderes de Proyectos**  
**Reclutadores Sr**  
**Secretarias de Dirección**  
**Secretarias Ejecutivas**  
**Subgerentes.**

La definición conceptual del tercer Nivel administrativo se formulo de la

siguiente forma; Grupo de puestos que su desempeño se basa en acciones esencialmente mecanizadas, entre ellos se encuentran:

Archivistas

Auxiliares de Contabilidad

Auxiliares de Auditoría

Becarios

Capturistas

Compaginadores

Choferes

Mecanografas

Mensajeros

Operadores de fotocopiadora

Operadores de Imprenta

Operadores de Teléfonos

Reclutadores Jr.

Secretarias

## 2.5 MUESTRA DE INVESTIGACION

Para la realización de ésta tesis se utilizó un muestreo no probabilístico, de tipo intencional. (227)

Se definió como muestra a los sujetos aspirantes a ingresar a alguna vacante de la Institución Bancaria, durante el periodo de noviembre de 1983 a febrero de 1984. Inicialmente el tamaño de la muestra era de 430 sujetos de los cuales 6 fueron eliminados por no ser mexicanos y 20 por no proporcionar el nombre de un puesto en específico, lo cual impidió asignarles el nivel al que corresponderían.

### CARACTERISTICAS DE LA MUESTRA

TOTAL 404 CASOS

225 HOMBRES

114	50.7%	SEGUNDO NIVEL
111	49.3%	TERCER NIVEL

---

227. Pick y López. 1986 págs. 91-92.

179 MUJERES

94	52.5%	SEGUNDO NIVEL
85	47.5%	TERCER NIVEL

SEGUNDO NIVEL 208 CASOS 51.48%

114	54.9%	HOMBRES
94	45.1%	MUJERES

De los 208 casos pertenecientes al segundo nivel se encontraron:

- 20 Analistas
- 21 Auditores
- 6 Capacitadores
- 4 Coordinadores de Prestaciones
- 30 Ejecutivos de Cuenta
- 21 Gerentes
- 21 Jefes de Departamento
- 8 Líderes de Proyecto
- 3 Reclutadores Sr.
- 17 Secretarias de Dirección
- 15 Secretarias Ejecutivas
- 23 Secretarias de Subdirección

**22 Subgerentes.**

**TERCER NIVEL 196 CASOS 48.51%**

111	56.7%	HOMBRES
85	43.4%	MUJERES

**De los 196 sujetos del tercer nivel se encontraron:**

- 17 Archivistas
- 13 Auxiliares de Contabilidad
- 15 Auxiliares de Auditoría
- 20 Becarios
- 10 Capturistas
- 6 Compaginadores
- 7 Choferes
- 23 Mecanógrafas
- 12 Mensajeros
- 6 Operadores de fotocopiadora
- 9 Operadores de Imprenta
- 11 Operadores de Teléfonos
- 7 Reclutadores Jr.
- 26 Secretarinas

## 2.6 Diseño de Investigación

Se realizó un estudio de campo de tipo ex-post facto, por no tener un control directo sobre nuestra variable independiente, utilizando un diseño univariado. (228)

## 2.7 INSTRUMENTOS DE MEDICION

### 2.7.1 Descripción del Perfil e Inventario de la Personalidad de Leonard V. Gordon

"El perfil de la Personalidad Gordon (PPG) y el Inventario de la Personalidad Gordon (IPG)", proporcionan una medida de fácil obtención, de ocho aspectos de la personalidad, significativos para la determinación del ajuste y de la efectividad del individuo en muchas situaciones sociales, educativas e industriales. (229)

Los rasgos que integran los instrumentos PPG e IPG son: (230)

- (A) Ascendencia
- (R) Responsabilidad
- (E) Estabilidad Emocional
- (S) Sociabilidad
- (C) Cautela
- (O) Originalidad
- (P) Relaciones Personales
- (V) Vigor.

---

229. Gordon. 1972. pág. 1

230. Id

Los 8 rasgos se describen en las páginas 138 a 142.

Hay dos formas de calificar: la manual y la forma IBM, para los dos instrumentos. (231)

El PPG e IPG pueden usarse juntos, a fin de proporcionar mayor apreciación de los 8 factores (ARES) y (COPV) importantes en la comprensión de la personalidad. (232)

El PPG consta de 18 grupos de reactivos, cada uno está formado por cuatro frases descriptivas, llamadas tétradas. (233)

El PPG y el IPG se aplican, se computan y se interpretan fácilmente; virtualmente se autoaplican. El PPG se puede llevar a cabo en 7 a 15 minutos y el IPG en 10 a 15 minutos. (234)

La puntuación para cada rasgo (ARES, COPV) se puede obtener en máquina para la forma IBM de una sola hoja, o por medio de "selección forzada" para el cómputo manual. (235)

La primera hoja del folleto de prueba del PPG y la del IPG, tienen cuadros para las representaciones gráficas

---

231. Gordon. 1972. pág. 1

232. Id.

233. Id

234. Id

235. Id

de los patrones de respuestas de cada persona. (236)

En cada grupo de cuatro frases descriptivas (tétrada) el sujeto debe marcar una frase descriptiva como la que "más" se le asemeja y una frase descriptiva como la que "menos" se le asemeja. (Ver anexo 3). (237)

Con el uso de este método de selección forzada, los sujetos están haciendo clasificaciones dentro de los cuatro rasgos medidos por el PPG (ARES) y de los cuatro rasgos medidos por el IPG (COPV). Por lo cual no pueden responder favorablemente a los cuatro reactivos, como en inventarios convencionales del informe sobre sí mismos. Se cree que esta técnica es menos susceptible de distorsión, ya que algunas personas alteran los cuestionarios convencionales en un intento de presentar una buena impresión de sí mismas. (238)

Las escalas de medición de los rasgos (A) Ascendencia, (R) Responsabilidad, (E) Estabilidad Emocional y (S) Sociabilidad (ARES) del Perfil de la Personalidad Gordon (PPG), y las escalas (C) Cautela, (O) Originalidad, (P) Relaciones Personales y (V) Vigor, del Inventario de la Personalidad

---

236. Gordon. 1972. pág. 1

237. Id.

238. Id.

Gordon (IPG), se cuentan por separado; es decir, cada rasgo de las cuatro escalas (ARES) del PPG y cada rasgo de las cuatro escalas (COPV) del IPG. (239)

La máxima puntuación en cada escala (ARES, COPV) de los rasgos de la personalidad es: (240)

Para el Perfil de la Personalidad Gordon (PPG), de 36 puntos.

Para el Inventario de la Personalidad Gordon (IPG), de 40 puntos.

La puntuación de cada rasgo (ARES, COPV) se convierte en rangos percentiles por medio de tablas provistas en el manual. (241)

### 2.7.2 Campos de Aplicación

El Perfil e Inventario de la Personalidad, pueden aplicarse en:

#### a) Selección de Personal

---

239. Gordon. 1972. pág. 1

240. Id.

241. Id.

Dado que tanto el Perfil como el Inventario de la Personalidad de Leonard V. Gordon son instrumentos breves, con relativa resistencia a la distorsión, fácilmente aceptables por el examinado, bien pueden incluirse en la batería para la selección de los candidatos a un empleo en particular. (242)

b) Estimación o Guía Vocacional

Al usar estas pruebas para guía vocacional, los resultados deben ser siempre interpretados juntamente con otras pruebas, además de informaciones bibliográficas y de las entrevistas con el individuo. (243)

c) Consejo Personal

El PPG y el IPG pueden auxiliar al orientador personal, al proporcionarle una descripción del individuo. (244)

La amplitud del PPG y del IPG para cada propósito, depende del uso que le dé el consejero, de la naturaleza del problema y de la confianza en la información general de la

---

242. Gordon. 1972. pág. 4

243. Id.

244. Id.

prueba y del rasgo del que se pretenda obtener información en particular. (245)

#### d) Demostración en Clase

El PPG y el IPG pueden ser utilizados en clases de Psicología, ya que son instrumentos que pueden aplicarse en un tiempo breve, por lo que respecta a la selección forzada se ha visto que despierta más el interés en los estudiantes para realizar la prueba. Ambos instrumentos pueden ser usados en temas como las diferencias individuales, la medición psicológica o la personalidad. (246)

#### e) Investigación Básica

Pueden utilizarse para este propósito el PPG y el IPG dado que son estudios de investigación, donde con toda su amplitud queda indicado el rasgo dominante. Cuando se atiende a hipótesis específicas sobre cualquiera de los rasgos particulares, se puede aplicar solamente la prueba que contiene el o los rasgos relevantes de la hipótesis que se empieza a estudiar. (247),

---

245. Gordon..1972. pág.4

246. Id.

247. Id.

### 2.7.3 Aplicación

El PPG y el IPG se pueden autoaplicar sin tiempo límite, ya que las instrucciones aparecen en su totalidad en la primera hoja de los folletos. (248)

Habría personas y grupos de adultos que no necesiten más instrucciones, a estas personas se les puede indicar que escriban sus datos en la sección de información, que lean cuidadosamente las instrucciones y luego procedan a seguirlas. (249)

Al aplicar estos instrumentos es preferible que esté presente el examinador para que supervise; éste puede dar algunas explicaciones sobre el tipo de prueba que se va a realizar y el motivo de presentarla. Además puede aclarar que no existen respuestas correctas o erróneas. (250)

El examinador después de solicitar que la información que ha pedido se escriba en los espacios correspondientes, puede explicar si es necesario, lo que requiere cada grupo en particular. Los examinados deben leer en silencio las instrucciones que se encuentran en la primera hoja del folleto.

---

248. Gordon. 1972. pág.5

249. Id.

250. Id.

Debe darse oportunidad para hacer preguntas antes de iniciar la prueba. (251)

En este momento, los grupos o individuos cuyas hojas han de computarse a máquina, deben ser informados sobre el uso de lápices electrográficos suministrados especialmente para ello, e indicarles que no pongan otra marca en la página. (252)

Es aconsejable que el examinador se cerciore de que cada examinado entiende las instrucciones, de que está marcando solamente una elección "más" y una "menos" para cada grupo de cuatro alternativas. (253)

Como se menciono anteriormente, no hay límite de tiempo para contestar, pero debe exhortarse al examinado a no perder tiempo y a no considerar durante un tiempo prolongado las preguntas. El recoger los folletos al concluir, apresurará a quienes trabajen despacio y dará menos oportunidad de cambiar respuesta, ya que aunque esto también es permitido, se prefiere la primera reacción. (254)

Cuando el PPG y el IPG se aplican en la misma sesión, el procedimiento estandarizado requiere que el PPG se aplique primero. (255)

---

251. Gordon. 1972. pág. 5

252. Id

253. Id

254. Id.

255. Id.

Como las instrucciones son las mismas para ambas -- pruebas, se puede indicar que procedan al IPG con la sola anotación de su nombre en la primera hoja del folleto de prueba. (256)

En la aplicación individual del PPG o del IPG se puede indicar al examinado como datos generales, que lea las -- instrucciones y que comience. El examinador debe cerciorarse de que son entendidas las instrucciones y que se está haciendo sólo una elección en "más" y una de "menos" para cada grupo de alternativas. Si se está utilizando la forma IBM para la respuesta, debe señalarse que los espacios para contestar, están volteados horizontalmente y no en la dirección vertical usual, y que obscurezcan completamente los espacios para las respuestas. (257)

#### 2.7.4 Cómputo

Cada reactivo marcado "más" cuenta dos puntos; no marcado, un punto, y los marcados "menos", ningún punto. (258)

Con este sistema la máxima puntuación en cada escala

---

256. Gordon. 1972. pág. 5

257. Id.

258. Ibidem. pág. 6

(ARES, COPV) de los rasgos de la personalidad es: (259)

Para el PPG, de 36 puntos y para el IPG de 40 puntos.

Estas instrucciones se refieren al cómputo manual de la edición en folleto. Las instrucciones para el cómputo manual o en máquina de la edición IBM en hojas sueltas, se suministran con las claves de máquina. (260)

Cada serie del PPG y del IPG ésta calculada sobre su escala apropiada y ninguna serie está calculada sobre más de una escala. (261)

La computación para cada rasgo se realiza contando las marcas que aparecen a través de la sección de una clave de patrón perforado. (262)

Se realizan cuatro colocaciones sucesivas sobre la misma sección del espacio marcado para la respuesta, a fin de obtener por separado los cómputos para cada escala, bien sea del PPG (ARES) o del IPG (COPV). (263)

---

259. Gordon. 1972. pág. 6

260. Id.

261. Id

262. Id

263. Id.

Antes de calificar los folletos del PPG o del IPG, deben abrirse para revisar los espacios para respuestas de las columnas A y B. Para cerciorarse de lo siguiente:

(264)

- El acatamiento general de las instrucciones, esto es, una marca bajo M y una bajo L en cada tétrada
- La terminación de todas las tétradas
- Ninguna marca doble, en el mismo grupo de cuatro enunciados.

En el caso del PPG, si no más de dos, de las dieciocho tétradas se han omitido o marcado inapropiadamente, todavía puede computarse el perfil, con los resultados considerados como provisionales. Pero si tres o más tétradas se han omitido o marcado irregularmente, es mejor considerar los resultados "no medidos". (265)

En el caso del IPG, ocasionalmente los examinados pueden omitir una tétrada o marcarla mal. Cuando no más de dos de las veinte tétradas se han omitido o marcado incorrectamente, la puntuación obtenida puede utilizarse. En dichas circunstancias, estas puntuaciones generalmente estarán bien

---

264. Gordon. 1972. pág. 6

265. Id.

dentro de un error estándar de la puntuación que habría resultado si la prueba se hubiera realizado según las ---- instrucciones. (266)

"Después de esta inspección, deben dejarse abiertos los folletos y expuestas tanto la sección A como la sección B de los espacios de respuestas, para su computación." (267)

Cómputo de las escalas del PPG y del IPG:

PPG. Para computar la escala de Ascendencia, se coloca la sección A de la clave (ver Anexo 1 correspondiente) sobre las dos columnas de los espacios para respuestas y se ajusta de manera que: (268)

- Las letras B y A aparezcan respectivamente a través de las perforaciones en la parte superior de la clave. ---

- La superficie recortada expone en la parte inferior exactamente la sección A de la casilla de puntuación del folleto. Se cuenta luego el número de marcas que aparezcan a ----- través de las perforaciones de esta clave y se registra el

---

266. Gordon. 1972. pág. 6

267. Id.

268. Id.

número como cómputo de Ascendencia en la casilla "A" de computación. Se desliza la clave a la izquierda y se coloca otra vez (o en la posición de la sección R desprendida) de modo que la sección para Responsabilidad esté sobre las dos columnas de espacios para respuestas marcadas. La B y la A del folleto deben aparecer a través de las perforaciones en la parte superior de la clave y la sección recortada en la parte inferior de la clave debe enmarcar exactamente la sección "R" de la casilla de puntuación en el folleto. Se cuentan las marcas que aparecen a través de las perforaciones y se registra ese número en la casilla "R" de computación.

Se repite el proceso para obtener la puntuación de las escalas "E" y "S". Se registran luego los cuatro cómputos en los espacios provistos en el cuadro del PPG en la primera hoja del folleto. (269)

IPG. Para computar la escala "C" (Coutela) se coloca la sección "C" en el extremo izquierdo de la clave sobre la sección del espacio para respuestas en el folleto, de tal forma que las letras B y A aparezcan a través de las perforaciones en la parte superior de la plantilla para computar:

se ajusta luego la clave de modo que la perforación en la parte inferior exponga la A del folleto. (270)

Se cuenta el número de marcas que aparecen por las perforaciones y se registra este número bajo C en la casilla de computación a la izquierda. (271)

Para computar la escala de Originalidad (O) se coloca la clave ligeramente a la izquierda (o la sección O desprendida) de manera que la B y la A aparezcan a través de las perforaciones a ambos lados de O, en la parte superior de la plantilla, y la A en la parte inferior debe quedar expuesta como antes. Se cuenta luego el número de marcas de respuestas que aparecen por las perforaciones y se registra este número en la sección O de la casilla de computación. (272)

Se realiza el mismo proceso para computar las dos escalas restantes P y V; posteriormente las puntuaciones obtenidas se ponen en los lugares designados, en el cuadro del perfil del IPG en la primera hoja del folleto. (273)

---

270. Gordon. 1972. pág. 6

271. Id

272. Id

273. Ibidem. pág. 7.

### 2.7.5 Normas de Conversión a Rangos Percentiles

Para interpretar los resultados, tanto del PPG como del IPG, se convierten las puntuaciones obtenidas del rasgo, a los adecuados rangos percentiles equivalentes, o su comparación con las puntuaciones promedio hechas en grupos apropiados. (274)

Todos los datos normativos se presentan separadamente de acuerdo con el sexo. (275)

Las normas para estudiantes de secundaria y para estudiantes universitarios, están basadas en grupos combinados de varias instituciones. (276)

Cada serie de datos ocupacionales, representa tan sólo casos de una empresa, ya que no se han hecho combinaciones de empresas para grupos ocupacionales representativos. (277)

Leonard V. Gordon considera conveniente utilizar normas publicadas, sin embargo propone el desarrollo de normas locales

---

274. gordon. 1972. pág. 8

275. Id.

276. Id.

277. Id.

como el procedimiento preferido, particularmente cuando los fines son industriales. (278)

### 2.7.6 Gráfica e Interpretación de Resultados

En la primera hoja del PPG y del IPG, se encuentran cuadros para trazar las gráficas de los perfiles. (279)

El perfil del sujeto se traza marcando en la columna vertical para cada rasgo, al nivel indicado por el rango del percentil un punto, y después uniendo estos puntos, para formar una línea quebrada. (280)

Las hojas para el trazo del perfil están hechas tomando en cuenta el hecho de que en los rasgos que son normalmente distribuidos, las pequeñas diferencias alrededor del promedio son mucho más comunes y menos significativas que las diferencias de la misma magnitud en los extremos. (281)

Las puntuaciones de las escalas del IPG son interpretadas en los términos de una posición relativa del sujeto dentro de un grupo normativo apropiado. El procedimiento que recomienda Gordon para determinar los puntos críticos

---

278. Gordon. 1972. pág. 8

281. Id.

279. Ibidem. pág. 10

280. Id.

de división para delimitar si las puntuaciones "reales" de una persona se encuentran arriba o abajo del promedio de un rasgo dado, es utilizar los percentiles 25 y 75 como puntos críticos. En general, mientras mayor sea la desviación de la puntuación en relación al promedio, mayor puede ser la confianza de que su verdadera puntuación se encuentra en la dirección indicada. (282)

#### RASGOS DE LAS ESCALAS (ARES, COPV)

#### E S C A L A S P P G

#### ASCENDENCIA

Las personas verbalmente predominantes, que adoptan un papel activo en el grupo, seguras de sí mismas, que se afirman en sus relaciones con los demás y que tienden a tomar decisiones en forma independiente, obtienen una alta puntuación en esta escala. Las personas que toman un papel pasivo -- en el grupo, que más bien escuchan, que carecen de confianza en sí mismas, que dejan que otros tomen la iniciativa, que tienden a ser demasiado dependientes de los demás para recibir consejo, normalmente obtienen una baja puntuación. (283)

---

282. Gordon. 1972. pág. 10

283. Id.

## RESPONSABILIDAD

Las personas persistentes en cualquier tipo de trabajo que les es asignado, que son perseverantes y decididas y en quienes se puede confiar, obtienen alta puntuación en esta escala. Las personas que no pueden persistir en las labores, que no les interesan y que tienden a ser inconstantes o irresponsables, usualmente obtienen baja puntuación. (284)

## ESTABILIDAD EMOCIONAL

Las puntuaciones altas en esta escala son obtenidas por personas equilibradas, emotivamente estables y relativamente libres de ansiedades y de tensión nerviosa. Las puntuaciones bajas están relacionadas con ansiedad excesiva, hipersensibilidad, nerviosidad y baja tolerancia a la frustración. Generalmente la baja puntuación refleja un equilibrio emotivo deficiente. (285)

## SOCIABILIDAD

Las personas a quienes gusta hallarse entre la gente

---

284. Gordon. 1972. pág. 10

285. Ibidem. pág. 11

y trabajar con ella, que son gregarias y sociales, obtienen puntuación alta. La puntuación baja refleja falta de contacto social y , en una verdadera evasión de las relaciones interpersonales. (286)

#### ESCALAS IPG CAUTELA

La gente que es sumamente cautelosa, que considera cuidadosamente los asuntos antes de tomar una decisión, a quienes no gusta probar oportunidades o correr riesgos, -- obtienen alta puntuación en la escala "C". Los que son impulsivos, que actúan sin pensar, que toman decisiones precipitadas o repentinas, que gustan arriesgarse y buscar emoción, obtienen baja puntuación en esta escala. (287)

#### ORIGINALIDAD

Quienes logran una alta puntuación en la escala O, gustan de trabajar en problemas difíciles, son intelectualmente curiosos, gozan en cuestiones y discusiones que hacen pensar y gustan pensar en nuevas ideas. A las personas con baja

---

286. Gordon. 1972. pág. 11

287. Id.

puntuación en esta escala les disgusta trabajar en problemas difíciles o complicados, no les interesa adquirir conocimientos, como tampoco las cuestiones o discusiones que hacen pensar. (288)

#### RELACIONES PERSONALES

Las personas que tienen mucha fe y confianza en la gente y que son tolerantes, pacientes y comprensivas, obtienen una puntuación alta en la escala "E". La baja puntuación refleja falta de fe o confianza en la gente y una tendencia a la crítica de los demás y a molestarse o irritarse por lo que hacen los demás. (289)

#### V I G O R

La elevada puntuación en la escala "V" caracteriza a personas que son vigorosas y enérgicas, a quienes gusta trabajar y moverse rápidamente, y que pueden lograr hacer más que la persona media. La baja puntuación se relaciona con bajos niveles de vitalidad y energía, con preferencia

---

288. Gordon. 1972. pág. 11

289. Id.

para llevar un paso lento y a cansarse fácilmente y a estar por debajo del promedio en términos de rendimiento o de productividad. (290)

#### 2.7.7. Validez

Se empleó la selección forzada para determinar la validez concurrente y predictiva en el desarrollo del Perfil (PPG) e inventario de la Personalidad de Gordon (IPG). A cada reactivo de los instrumentos le fue probada su fuerza discriminatoria en relación al rasgo que se propone medir, por lo que se eliminaron ítems que no concoraban con el rasgo al cual se suponía pertenecían (ver anexo 1). (291)

De acuerdo a la clasificación que de validez propone Cronbach (292), encontramos que durante el desarrollo del Perfil de Personalidad Gordon, se probó la validez concurrente en un grupo de 55 hombres y 63 mujeres estudiantes de E.U.A. Las correlaciones obtenidas para este instrumento se obtuvieron por medio de la correlación producto-momento. (anexo 1, cuadro 1). (293)

En el manual del PPG e IPG se proporcionan datos acer-

---

290. Gordon. 1972. pág. 11

293. Gordon. 1972. p. 16

291. Ibidem. p. 15

292. Cronbach. 1972. p. 149

ca de estudios sobre la validez concurrente efectuados por Gawne (294) (anexo 1, cuadro 2), Brown y Lansdberger (295) (anexo 1, cuadro 3) y Van Buskirk (296) (anexo 1, cuadro 4), entre otros, por lo que podemos concluir tanto por los resultados, como por los diversos estudios que este tipo de validez ha sido ampliamente probada.

En cuanto a la validez predictiva se mencionan entre otros estudios los realizados por; Kujawski (297) (anexo 1, cuadro 5) y el efectuado por Toorenaar (298) (anexo 1, cuadro 6).

El PPG ha sido usado en investigaciones que incluyen diferentes niveles administrativos, dentro de diversas empresas. En general estos estudios han confirmado que la escala de Ascendencia se caracteriza en cada grupo de acuerdo a los diferentes niveles de responsabilidad y se relaciona con otros criterios de acuerdo a cada grupo. (299)

Para el inventario de Personalidad Gordon (IPG) se han realizado correlaciones de las puntuaciones de los rasgos del inventario con otras medidas de éxito para establecer la validez de dicho instrumento. (300)

---

294. Gordon. 1972. p. 17

295. Id.

296. Ibidem p. 18

297. Id.

298. Ibidem. p. 17

299. Ibidem. p. 18

300. Ibidem. p. 20

Entre los estudios acerca de la validez concurrente del Inventario de Personalidad Gordon, se encuentra el realizado por Stern (301), en una población de 90 comandantes de compañía en un centro naval de entrenamiento (anexo 1, cuadro 7).

Acerca de la validez predictiva del Inventario de Personalidad Gordon, Gunderson (302) realizó un estudio en la Naval con 162 presos y marinos (anexo 1, cuadro 8). Y Kimberly-Clark, en una población de 150 hombres solicitantes de empleo como vendedores (303) (anexo 1, cuadro 9).

#### 2.7.8. Confiabilidad

La confiabilidad del Perfil de Personalidad Gordon (PPG) - fue obtenida para cuatro grupos, los cuales obtuvieron una confiabilidad promedio de .86 para estudiantes de preparatoria, .69 para estudiantes de primer ingreso y .84 para estudiantes de secundaria (304) (anexo 2, cuadro 1).

La confiabilidad del Inventario de Personalidad de Gordon (IPG) fue determinada para tres grupos independientes por medio de las correlaciones de Spearman-Brown contrastando

---

301. Gordon. 1972. p.21

304. Ibidem p. 36

302. Ibidem p. 21-22

303. Ibidem p. 20

En ellos la confiabilidad para el grupo de estudiantes de preparatoria es de alrededor de .80 en las escalas del IPG, .79 para los estudiantes de secundaria y de .82 para estudiantes de preparatoria, por el método de Kuder-Richardson (305) (anexo 2, cuadro 2). Así mismo se han realizado estudios de intercorrelaciones entre las escalas del IPG, los cuales muestran que las correlaciones tienden a ser similares para estudiantes y dos grupos de vendedores. Cuando las intercorrelaciones son positivas para los estudiantes los tres pares de rasgos son negativamente correlativos para los vendedores examinados. (306)

---

305. Gordon. 1972. p. 38

306. Ibidem p. 25

## 2.8 PROCEDIMIENTO.

El Perfil e Inventario de Personalidad de Gordon fueron utilizados a partir de noviembre de 1983 en una Institución Bancaria de la Ciudad de México, dentro de las 3 baterías de selección de personal, con la finalidad de tener una medida más adecuada de la personalidad de los candidatos.

Se incluyeron estos instrumentos porque además de medir la personalidad, son menos conocidos por la mayoría de la gente que los cuestionarios convencionales, por facilitar la aplicación colectiva y por su bajo costo.

Además de la batería psicométrica los aspirantes -- llenaron una solicitud de empleo.

Estas baterías tenían como objeto clasificar a el sujeto de acuerdo a un primer, segundo y tercer nivel administrativo dentro de la Institución, para poder colocar al sujeto en un puesto de acuerdo a sus capacidades y proporcionar a la

Institución un hombre adecuado a cada puesto.

El proceso de selección se realizó en 3 etapas:

La primera consistió para cada sujeto en llenar una solicitud de empleo, de acuerdo a ella se le citaba o no para la segunda etapa, la cual se llevaba a cabo un día fijado por la Institución, en ella se les aplicó la batería de tests psicométricos de acuerdo al nivel del puesto al cual aspiraban ingresar.

La tercera etapa consistió en una entrevista con el jefe inmediato de acuerdo con el puesto solicitado, sólo en caso de aprobar las etapas anteriores.

Las aplicaciones colectivas se llevaron a cabo en una sala de la Institución exclusiva para este uso. La cual tenía en su interior 30 pupitres, contaba con buena iluminación y buena ventilación. Al inicio de cada aplicación se conducía a los sujetos de la sala de espera al salón de exámenes permitiéndoles elegir libremente su lugar. En cada sesión de exámenes se encontraba un examinador presente.

La aplicación de la batería era iniciada siempre con los Tests de Inteligencia, Aptitudes, Personalidad. Una vez repartidos los protocolos, el psicólogo daba por comenzado el examen siguiendo rigurosamente las instrucciones descritas en el Manual del Perfil e Inventario hasta terminar la prueba.

Una vez terminado el test se procedía a recoger el test de acuerdo a el orden en que los sujetos concluían. -

La calificación del Test se llevaba a cabo en el departamento de selección de personal siguiendo las instrucciones para la forma manual, estipuladas en el Manual de los Instrumentos. Utilizando las normas de E.U.A. por carecer de normas mexicanas. (ver anexo 4)

## 2.9 ANALISIS ESTADISTICO

Para encontrar las diferencias entre los grupos se realizó la prueba " T " de Student. Mientras que para conocer la relación entre las variables se llevó a cabo un análisis de correlación de Pearson.

El análisis estadístico se obtuvo mediante el Paquete Estadístico de Ciencias Sociales . (307)

---

307. Nie y Col. 1975.

## 2.10 RESULTADOS

Se realizaron frecuencias generales para cada factor, frecuencias por sexo y por nivel. Se obtuvieron las medias y desviaciones estándar de cada grupo, se calculó " T " de Student para obtener la diferencia de las medias y la correlación de Pearson para todos los factores entre sí. (ver anexo 5)

#### DIFERENCIAS EN ASCENDENCIA

Para saber si existía diferencia significativa entre Ascendencia y las variables: Sexo (masculino y femenino) y nivel administrativo (segundo y tercero), se realizó una T de Student para cada uno, encontrándose diferencia significativa en la variable sexo, no así en la variable nivel Administrativo.

Se encontró una diferencia significativa en Ascendencia entre hombres ( $X= 64.44$  y  $DE= 22.87$ ) y mujeres ( $X=58.64$  y  $DE= 23.70$ ), así resulta la diferencia de:  $T_c$  2.49,  $P= .01$  para 402 gl.

#### DIFERENCIAS EN RESPONSABILIDAD

En este rasgo se utilizó la prueba " T " de Student para detectar si existían diferencias significativas en cuanto a Responsabilidad y las variables: sexo (masculino y femenino) y nivel administrativo (segundo y tercero). No se encontraron diferencias significativas en ninguna de las variables antes mencionadas.

#### DIFERENCIAS EN ESTABILIDAD EMOCIONAL

En este factor se procedió al cálculo de la " T " de Student para valorar si existía diferencia significativa en cuanto a Estabilidad emocional y las variables sexo (masculino y femenino) y el nivel administrativo (segundo y tercero), encontrándose diferencia significativa en las dos variables.

Se encontró una diferencia significativa en Estabilidad emocional entre hombres ( $X= 56.24$  y  $DE= 22.60$ ) y mujeres

( $X = 49.59$  y  $DE = 22.95$ ) con una  $T_c = 2.92$ ,  $P = .001$  para 402 gl. Siendo el grupo de los hombres el que mostró un mayor puntaje en Estabilidad emocional.

Asimismo, en la variable nivel se encontró una diferencia significativa en Estabilidad emocional entre el segundo ( $X = 48.81$  y  $DE = 19.83$ ) y tercer nivel administrativo ( $X = 58.04$  y  $DE = 25.07$ ), resultando una  $T_c = 4.11$ ,  $P = .001$  para 402 gl. Siendo el grupo del tercer nivel el que obtuvo un mayor puntaje en este rasgo.

## DIFERENCIAS EN SOCIABILIDAD

Para inferir si existían diferencias en cuanto a este rasgo y las variables antes mencionadas (sexo y nivel administrativo) se calculó la " T " de Student. Se encontraron en ambas variables.

Se encontró una diferencia significativa en Sociabilidad entre hombres ( $X = 44.10$  y  $DE = 23.21$ ) y mujeres ( $X = 49.75$  y  $DE = 24.34$ ) con una  $T_c = 2.38$   $P = .01$  para 402 gl. Siendo el grupo de las mujeres el que obtuvo un mayor puntaje.

Con respecto al nivel administrativo se encontró una diferencia significativa en Sociabilidad entre el segundo ( $X= 58.11$  y  $DE= 20.65$ ) y el tercer nivel administrativo ( $X= 34.39$  y  $DE= 20.80$ ), obteniéndose una  $T = 11.49$ ,  $P= .001$  para 402 gl. Siendo el grupo del segundo nivel el que obtuvo un mayor puntaje.

#### DIFERENCIAS EN CAUTELA

Para detectar la diferencia entre las variables sexo (masculino y femenino), y nivel administrativo (segundo y tercero), se calculo una " T " de Student no encontrandose diferencias significativas en ninguna de las variables antes mencionadas.

#### DIFERENCIAS EN LA ORIGINALIDAD

Para probar si existía la diferencia de Originalidad y las variables ya mencionadas (sexo y nivel), se procedió al cálculo de la prueba " T " de Student. Se encontraron diferencias significativas en ambas variables.

Se encontró una diferencia significativa en Originalidad entre hombres ( $X = 48.58$  y  $DE = 23.11$ ) y mujeres ( $X = 44.15$  y  $DE = 23.67$ ), se obtuvo una  $T_c = 1.89$ ,  $P = .05$  para 402 gl.

Siendo el grupo de los hombres el que obtuvo una puntuación mayor.

También se encontró una diferencia significativa en Originalidad entre el segundo ( $\bar{X}$  = 41.26 y DE = 23.96) y tercer nivel administrativo ( $\bar{X}$  = 52.31 y DE = 21.50),  $T_c$  = 4.87,  $P$  = 0.01 para 402 gl. Siendo el grupo del tercer nivel el que mostró un mayor puntaje.

#### DIFERENCIAS EN RELACIONES PERSONALES

Para saber si existían diferencias significativas entre Relaciones Personales y las variables: sexo (masculino y femenino) y nivel administrativo (segundo y tercero), se realizó una prueba " T " de Student, encontrándose diferencia significativa en cuanto al nivel, no así con respecto a la variable sexo.

Se encontró una diferencia significativa en Relaciones Personales entre el segundo ( $X= 39.19$  y  $DE= 19.85$ ) y el tercer nivel administrativo ( $X= 30.90$  y  $DE= 18.39$ ),  $T_c = 4.35$ ,  $P= .001$  para 402 gl. Siendo el grupo del segundo nivel el que obtuvo una puntuación más alta.

#### DIFERENCIAS EN VIGOR

Se realizó una " T " de Student para detectar la diferencia entre Vigor y las variables sexo (hombres y mujeres) y nivel administrativo (segundo y tercero). Se encontró diferencia significativa en cuanto a la variable nivel, no así en la variable sexo.

Se encontró una diferencia significativa en Vigor entre el segundo ( $X= 49.22$  y  $DE= 22.44$ ) y el tercer nivel

administrativo ( $X = 59.78$  y  $DE = 27.50$ ),  $T_c = 4.24$ ,  $P = .001$  para 402 gl. Siendo el grupo del tercer nivel el que obtuvo un mayor puntaje.

RELACION DE LAS ESCALAS ENTRE SI. (PPG E IPG)  
ASCENDENCIA

Se encontraron relaciones positivas entre Ascendencia y Sociabilidad ( $r = .32, p = .001$ ), Originalidad ( $r = .31, p = .001$ ), Relaciones Personales ( $r = .12, p = .01$ ) y Vigor ( $r = .24, p = .001$ ), no se encontraron relaciones negativas significativas.

## RESPONSABILIDAD

Se relacionó positivamente con las variables; Estabilidad emocional ( $r = .39, p = .001$ ), Cautela ( $r = .27, p = .001$ ), Originalidad ( $r = .13, p = .01$ ), Relaciones Personales ( $r = .16, p = .001$ ) y Vigor ( $r = .28, p = .001$ ), no se encontraron correlaciones negativas.

## ESTABILIDAD EMOCIONAL

Se relacionó negativamente con Sociabilidad ( $r = .34, p = .001$ ) y positivamente con; Cautela ( $r = .14, p = .01$ ), Originalidad ( $r = .20, p = .01$ ), Relaciones Personales ( $r = .14, p = .01$ ) y con Vigor ( $r = .22, p = .001$ ).

## SOCIABILIDAD

Las relaciones encontradas de esta variable y las del IPG fueron positivas y son con; Cautela ( $r = .04, p = .05$ ) y Relaciones Personales ( $r = .20, p = .001$ ).

## CAUTELA

Mostró una relación positiva con Relaciones Personales ( $r = .36, p = .001$ ).

## ORIGINALIDAD

Se encontraron relaciones positivas entre esta variable y Relaciones personales (  $r = .16, =.001$  ), así mismo con Vigor (  $r = .25, =.001$  ).

## 2.11 INTERPRETACION Y DISCUSION DE RESULTADOS

El propósito del presente trabajo fué detectar las posibles diferencias en los rasgos de personalidad medidos a través del Perfil e Inventario de la Personalidad (A.R.E.S. y C.O.P.V.) del Dr. Gordon, de acuerdo al sexo o nivel administrativo que correspondería al puesto solicitado en una Institución Bancaria. A continuación se presentan las diferencias encontradas.

## A S C E N D E N C I A

En cuanto a la variable Ascendencia los resultados muestran que los hombres de la muestra tienden a ser verbalmente predominantes, a tomar un papel activo en el grupo, a estar seguros de sí mismos, a afirmarse en sus relaciones con los demás y pueden tomar decisiones independientemente. (308)

Estos resultados son similares a los obtenidos por Esqui-

---

308. Gordon 1972. p.10

vel, Guerrero y otros (309), en un estudio comparativo de rasgos de Personalidad entre estudiantes de la U.N.A.M., en el cual encontraron que los hombres poseen un mayor grado de Ascendencia que las mujeres.

Estos resultados apoyan lo enunciado por los doctores Reyes Ahumada y Díaz Guerrero (310) quienes afirman que cada cultura es diferente.

Lo anterior podría deberse a que en nuestra idiosincrasia no se considera a la mujer al mismo nivel que al hombre en lo que se refiere al campo profesional, esto probablemente puede explicarse en base a las expectativas impuestas al hombre tanto social como culturalmente.

Con respecto al grado de Ascendencia tomando en cuenta el nivel administrativo al que el sujeto desea ingresar, se encontró que no existe diferencia significativa entre los sujetos del segundo y tercer nivel. Una probable explicación a estos hechos es que al utilizar diferentes normas para cada uno de los niveles, los percentiles obtenidos no resultan del todo comparativos.

---

309. Esquivel, Guerrero y otros. 1971 p. 372

310. Ahumada, Reyes de A y Díaz G. 1967 p. 410

## R E S P O N S A B I L I D A D

Con relación a la variable Responsabilidad los resultados no mostraron diferencia significativa entre hombres y mujeres en cuanto a este factor, lo que significa que ambos grupos pueden persistir de igual forma en el trabajo, que son perseverantes, decididos y que se puede confiar en ellos (311). Sin embargo estos resultados contradicen a los obtenidos por Esquivel, Guerrero y otros (312) para una muestra

---

311. Gordon. 1972. p. 10

312. Esquivel, Guerrero y otros. 1971 p. 372

deestudiantes de la U.N.A.M. y a los del doctor Gordon (313) en estudiantes de preparatoria.

Lo anterior puede deberse a la diferente composición de las muestras y sobretodo a la situación en que el rasgo fué medido ya que Gordon y Stapleton (314), encontraron que los sujetos puntuaban más alto en este rasgo en la situación de "en busca de empleo" en relación a la situación de "guía".

Entre el segundo y tercer nivel administrativo, no se encontró diferencia significativa, lo cual se debe al hecho de utilizar diferentes normas percentiles ya que de haber utilizado las mismas, es probable que los sujetos del segundo nivel obtuvieran una media más alta.

---

313. Gordon. 1972. p. 13

314. Ibidem p. 37

## ESTABILIDAD EMOCIONAL

En este rasgo se encontro que los hombres de la muestra bancaria son más equilibrados, emotivamente más estables y relativamente libres de ansiedades y de tensión nerviosa que las mujeres de la misma muestra, lo cual es similar a los resultados obtenidos por el doctor Gordon (315) y los de Esquivel A, Guerrero E. y otros (316) en estudiantes de la U.N.A.M. Estos resultados pueden indicar que en ambas

---

315. Gordon. 1972. p. 12

316. Esquivel, Guerrero y otros. 1971 p. 373

culturas existen factores socio-culturales que inducen a una -- menor Estabilidad emocional a las mujeres, debido quizá a la sobrevaloración del rol masculino.

En relación al nivel administrativo, se encontró un mayor puntaje en Estabilidad emocional en los sujetos del tercer nivel, lo cual puede deberse a que los rasgos percentiles utilizados para ambos grupos no son del todo equivalentes.

## S O C I A B I L I D A D

En relación a esta variable se encontró que las mujeres presentan un mayor grado de la misma en comparación con los hombres, lo que significa que gustan más de hallarse entre la gente, trabajar con ella, que son gregarias y sociales. Estos resultados son similares a los obtenidos por Gordon (317). Sin embargo se encuentran en contradicción a los obtenidos por Esquivel A., Guerrero E. y otros (318), ya que en una primera muestra no encontraron diferencia entre hombres

---

317. Gordon. 1972. p. 12

318. Esquivel, Guerrero, Maldonado y Torres. 1971. p. 374

y mujeres, y en una submuestra con un mayor número de sujetos encontraron que la diferencia favorecía a los hombres. Lo cual puede deberse a la diferente composición de las muestras o a la tendencia de los reactivos a medir gregarismo (319). Cualidad que se ha atribuido a las mujeres (320).

Por otra parte se encontro que los sujetos del segundo nivel poseen un mayor grado de este factor, que los sujetos del tercer nivel, lo cual contradice a los resultados de Gordon (321), obtenidos para empleados del segundo y tercer nivel de ejecutivos de una gran corporación, aunque debe considerarse que las muestras no son equivalentes y que las normas utilizadas en la muestra bancaria hacen que los grupos de la misma no sean comparables.

---

319. Gordon. 1972. p. 12

320. Anastasi. 1979. p. 438

321. Gordon. 1972. p.12

## CAUTELA

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que no existe diferencia significativa entre hombres y mujeres o entre candidatos a ingresar a un segundo o tercer nivel administrativo de la Institución Bancaria, lo cual es similar a lo obtenido por Gordon (322), en cuanto a diferencias en tomando en cuenta el nivel no se cuenta con un estudio seme-

---

322. Gordon. 1972. p. 13

jante. Si se toman en cuenta las medias obtenidas por la muestra bancaria se puede observar que ésta se encuentra por debajo de la media de la muestra estadounidense, lo que puede interpretarse como signo de impulsividad, tendencia a actuar sin pensar y a tomar decisiones precipitadas y repentinas, así como gusto por arriesgarse y buscar emociones. (323)

## ORIGINALIDAD

Se encontró que los hombres de la muestra bancaria obtuvieron un mayor puntaje que las mujeres por lo que se deduce que les gusta más trabajar en problemas difíciles, son intelectualmente curiosos, gozan con las cuestiones y discusiones que hacen pensar y les gusta pensar en ideas nuevas. En relación a la muestra estadounidense la media de los hombres es superada por el 51% de los sujetos de esta

muestra y las mujeres por el 66% de aquellos de la muestra de E.U.A. (324)

En cuanto a la variable nivel se puede observar que la diferencia se encuentra a favor de los sujetos del tercer nivel administrativo, los cuales son superados por el 48% de los sujetos estadounidenses, mientras que los del segundo nivel se encuentran por debajo del 59% de los mismos. Sin embargo debe recordarse que las normas utilizadas no son equivalentes. (325)

---

324. Gordon. 1972. p. 29-30

325. Id.

## RELACIONES PERSONALES

Con respecto a esta variable, no se encontró diferencia significativa entre hombres y mujeres, lo que coincide con los resultados de Gordon (.326) entre hombres y mujeres directivos de compañías, ya que las diferencias no fueron significativas. La puntuación promedio de los hombres es superada por el 61% de los sujetos de la muestra estadounidense y la de las mujeres por el 69% de los mismos. Por lo tanto puede

---

326. Gordon. 1972. p. 30-31.

deducirse que la muestra bancaria no tiene mucha fe en la gente, posee cierta tendencia a la crítica de los demás y a molestarse por lo que hacen otros.

Tomando al nivel como variable, se encontró que los sujetos del segundo nivel presentan un mayor puntaje que los del tercero, lo que significa que los del segundo nivel tienen más fe en la gente, son más tolerantes, pacientes y comprensivos (327), que los del tercer nivel. Sin embargo se observó que las puntuaciones de ambos niveles se encuentran relativamente bajas, ya que son superadas por el 65% aproximadamente de los sujetos de la muestra estadounidense, esto apoya lo enunciado por los doctores Reyes Ahumada y Díaz Guerrero (328) en cuanto a que cada cultura es diferente.

---

327. Gordon. 1972. p. 11

328. Reyes de A. Ahumada y Díaz G. 1967. p. 410.

## V I G O R

En esta variable no se encontro diferencia significativa entre los puntajes de los hombres y los de las mujeres, superados por la muestra estadounidense tan sólo el 47% y el 45% respectivamente por lo que se infiere que ambos grupos son vigorosos y enérgicos, les gusta trabajar y moverse rápidamente, y logran hacer más que la persona promedio. (329)

---

329. Gordon. 1972. p. 11

En relación al nivel administrativo se encontró una diferencia significativa entre el segundo y tercer nivel, siendo el tercero el que alcanzó un mayor puntaje y se situó por debajo del 40% de los sujetos de la muestra estadounidense, mientras que los del segundo fueron superados por el 51%, lo que puede deberse a que las normas utilizadas favorecen al tercer nivel.

## RELACIONES ENTRE LAS ESCALAS

Las relaciones encontradas se presentan de acuerdo a la que obtuvo una mayor relación y así sucesivamente.

### ASCENDENCIA

Se asocio con Socinbilidad, Originalidad, Vigor y Relaciones Personales, por lo que se puede esperar que a una

alta puntuación en la primera corresponderán altas puntuaciones en las otras escalas.

#### RESPONSABILIDAD

Se relacionó en forma positiva con Vigor, Cautela, Relaciones Personales y Originalidad por lo que puede esperarse que a un incremento en la puntuación de Responsabilidad corresponda un incremento en la puntuación de las otras escalas.

#### ESTABILIDAD EMOCIONAL

Fue asociada positivamente con Vigor, Originalidad, Cautela y Relaciones Personales por lo que a un mayor grado de Estabilidad emocional, se espera un mayor grado en las demás variables. Se encontró además que existe una relación negativa entre Estabilidad emocional y Sociabilidad, por lo que al aumentar la primera disminuirá la presencia del otro rasgo.

#### SOCIABILIDAD

La única relación significativa positiva encontrada

fue con relaciones personales, por lo que al aumentar un rasgo aumenta el grado del otro.

#### CAUTELA

Se asocio a Relaciones personales por lo que al encontrar puntuaciones de un sujeto altas en alguna de estas variables se encontraran puntuaciones en la misma dirección de la otra.

#### ORIGINALIDAD

Se encontraron correlaciones de este rasgo con Vigor y Relaciones personales, por lo que al encontrar cierto grado de alguno de estos rasgos en un sujeto se encontrarán los otros.

#### RELACIONES PERSONALES

No se encontraron relaciones significativas.

#### VIGOR

No se encontraron relaciones significativas.

## CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos se pueden resumir de la siguiente forma:

En el Perfil de Personalidad de Gordon (A.R.E.S.) se encontraron diferencias entre hombres y mujeres en los siguientes rasgos:

1. Ascendencia (A), (con mayores puntuaciones para los hombres.

2. Estabilidad emocional (E), encontrándose la diferencia a favor de los hombres.

3. Sociabilidad (S), mostrando las mujeres un mayor grado de este rasgo.

Para estos rasgos se acepta la hipótesis alterna.

4. La diferencia en responsabilidad (R) no fue significativa por lo que no se rechaza la hipótesis nula, pero no se acepta la alterna.

Las diferencias encontradas entre hombres y mujeres de la muestra bancaria en los rasgos del Inventario de Personalidad de Gordon (C.O.P.V.) fueron las siguientes:

1. Originalidad (O), puntuando más alto los hombres.

Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

2. No se encontraron diferencias significativas en los rasgos de Cautela (C), Relaciones Personales (P) y Vigor (V).

Por lo que para estos casos no se rechazaron las hipótesis nulas pero no se aceptaron las alternas.

Tomando en cuenta el nivel al que el candidato deseaba ingresar se encontraron los siguientes resultados para el

**Perfil de Personalidad de Gordon (A.R.E.S.):**

1. Estabilidad emocional, el tercer nivel obtuvo mayores puntajes.

2. Sociabilidad, obteniendo el segundo nivel más altos puntajes.

Por lo tanto para estos rasgos se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

En cuanto a Ascendencia y Responsabilidad no se encontraron diferencias significativas por lo que no se acepta la hipótesis nula pero no se rechaza la hipótesis alterna.

En el Inventario de Personalidad (C.O.P.V.), se encontró que las diferencias de los sujetos del segundo y tercer nivel administrativo fueron:

1. Originalidad (O), con mayores puntuaciones para el tercer nivel.

2. Relaciones Personales (P), con un mayor grado de este rasgo entre los sujetos del segundo nivel.

3. Vigor (V), obteniendo el tercer nivel un mayor puntaje.

Por lo que se aceptan las hipótesis alternas correspondientes.

4. No se encontró diferencia significativa en Cautela (C), entre los grupos por lo que no se acepta la hipótesis alterna pero no se rechaza la nula.

Se encontraron relaciones positivas entre: Ascendencia y Sociabilidad; Originalidad, Relaciones Personales y Vigor; Responsabilidad y Estabilidad emocional; Cautela, Originalidad, Relaciones Personales y Vigor; Estabilidad emocional y Cautela; Originalidad, Relaciones Personales y Vigor; Sociabilidad y Cautela; Relaciones Personales, Cautela con Relaciones Personales; Originalidad y Relaciones Personales, Vigor.

Se encontró solo una correlación negativa entre Estabilidad emocional y Sociabilidad.

## LIMITACIONES Y SUGERENCIAS

Una de las principales limitaciones a considerar para este estudio fue el tamaño de la muestra y la heterogeneidad de la misma, puesto que de haberse contado con un mayor número de sujetos se hubieran podido realizar estudios comparativos de la muestra, de acuerdo a grupos de puestos. Otra limitación importante fue el no tener acceso a la información referente al más alto nivel administrativo de la Institución, ya que

esto impidió tener representada a la población de candidatos a ingresar a dicha empresa. La tercera limitación se encuentra en el hecho de que las normas utilizadas para la conversión de rasgos percentiles, de las puntuaciones de los grupos no fueran del todo equivalentes.

Se sugiere que en próximas investigaciones se amplie el tamaño de la muestra y de ser posible se incluyan otras Instituciones Bancarias, ya que esto permitiría crear rangos percentiles para las mismas. Al mismo tiempo se considera importante tomar en cuenta la escolaridad para situar a los candidatos en los diferentes niveles administrativos. Al mismo tiempo es necesario efectuar estudios de empresas con el Perfil y al mismo tiempo con el Inventario, que sirvan de guía para empresas similares.

Entre las relaciones que se sugiere investigar se encuentran; Ascendencia - Inteligencia, Estabilidad emocional- Autoestima, Sociabilidad - Autoconcepto, Originalidad - Aptitudes (razonamiento verbal, razonamiento abstracto y habilidad numérica), Cautela - Inventario de valores de Hartman.

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

1. ACOSTA ALVAREZ, Enrique G. "Estandarización de la prueba Beta revisada segunda edición, Beta (II) en una Universidad privada de la Ciudad de México". México: Tesis de Licenciatura UIC. (1984) 122 págs.
2. ALLPORT GORDON, W. "La Personalidad". Barcelona: Ed. Herder. (1980) 691 págs.
3. ANASTASI, Anne. "Los Tests Psicológicos". Madrid: Ed Aguilar (1970) 680 págs.
4. ANASTASI, Anne. "Psicología Diferencial". México: Editorial Aguilar, (1979) 465 págs.
5. ANSTEY, Edgar. "Los Tests Psicológicos". Madrid: Ed. Marova. (1976) 397 págs.

6. ARIAS GALICIA, Fernando. "Administración de Recursos Humanos" México: Ed. Trillas (1973) 525 págs.
7. BERTOCCHI PETER Anthony, MEAD Margaret y Otros. "Psicología de la Personalidad" Buenos Aires: Ed. Paidós. 248 págs.
8. BONILLA MUÑOZ, Martha P. "Un Perfil de la Mujer en el Trabajo". México: Tesis de Maestría U.N.A.M. (1980) 128 págs.
9. CRONBACH LEE, Joseph. "Fundamentos de la Exploración Psicológica". Madrid: Ed. Biblioteca Nueva (1972) 825 págs.
10. CUELI, José. REIDL, Lucy. "Teorías de la Personalidad" México: Ed. Trillas (1982) 383 págs.
11. DOWNIE, N.M. Y HEATH, R.W. "Métodos Estadísticos Aplicados" México: Ed. Harla (1973) 373 págs.
12. ESQUIVEL ANCONA, M.F. GUERRERO ESTRADA, M. MALDONADO OROZCO, M.L. TORRES MENDES, M.E.G. "Estudio Comparativo de 8 Rasgos de Personalidad medidos a través de la Prueba Perfil e Inventario de Personalidad de Leonard V. Gordon, entre estudiantes universitarios de la U.N.A.M." México: Tesis de Licenciatura U.N.A.M. (1971) 474 págs.
13. GORDON, Leonard V. "Perfil e Inventario de la Personalidad PPG - IPG". México: Ed. El Manual Moderno. (1972) 42 págs.
14. GRADOS ESPINOSA, Angel J. "Manual de Reclutamiento y Selección de Personal". México: Tesis de Maestría U.N.A.M. (1979) Vol.1 200 págs. Vol 4. 633-782.
15. HALL CALVIN S. Y LINDZEY GARDNER. "La teoría Factorial de la Personalidad". México: Ed Paidós (1984) 82 págs.

16. KLADT ALONSO, Martha. . "Estandarización del MMPI para los Médicos Postulantes a la Residencia de los Centros Hospitalarios del ISSSTE". México: Tesis de Licenciatura U.N.A.M. (1976) 106 págs.
17. KERLINGER, Fred N. "Enfoque Conceptual de la Investigación del Comportamiento". México: Ed. Interamericana (1984)
18. LA ROSA, Jorge. "Escala de Control Y Autoconcepto: Construcción y Validación". México: Tesis Doctorado U.N.A.M. (1985) 237 págs.
19. MARX, Melvin H. y HILLIX William A. "Sistemas y Teorías Psicológicas Contemporáneas". Buenos Aires. Ed. Paidós (1978) 494 págs.
20. McGUIGAN F.J. "Psicología Experimental (Enfoque Metodológico)". México: Ed. Trillas. (1971) 460 págs.
21. MORALES María L. "Psicometría Aplicada". México: Ed. Trillas (1982) 249 págs.
22. NIE, N. H., HULL, C.H., JENKINS, J.G., STEINBRENNER, K. & BENT, D.H. "Statistical Package for the Social Sciences" New York: McGraw-Hill. (1975)
23. PICK, Susan y LOPEZ Ana L. "Cómo Investigar en Ciencias Sociales". México: Ed. Trillas. (1986) 160 págs.
24. REUCHLIN, Maurice. "Historia de la Psicología". Buenos Aires: Ed. Paidós. (1976) 123 págs.
25. REYES DE AHUMADA, Isabel. AHUMADA, Rene y DIAZ GUERRERO R. "Consideraciones acerca de la Estandarización de Prue-

bas a Latinoamérica con Ilustraciones de la Adaptación del WISC a México". México: Ed. Trillas (1967)

26. ROMERO AGUIRRE, Javier. BONILLA MUÑOZ, Martha P. y Otros.- "Manual para la Elaboración de Tesis". México: Publicaciones UIC (1987) 69 págs.
27. VERNON, Philip E. "Diagnóstico de la Personalidad". Barcelona: Ed. Labor (1978) 410 págs.
28. WHITTAKER, James O. "Psicología" México: Ed. Interamericana (1977) 817 págs.

A N E X O I

V A L I D E Z

(PERFIL E INVENTARIO DE PERSONALIDAD GORDON)

## A N E X O I

### V A L I D E Z

Se presenta a continuación el empleo de la selección forzada para el desarrollo del PPG e IPG, así como el resultado de varios estudios sobre la validez concurrente y predictiva de los instrumentos.

#### Selección Forzada

El PPG y el IPG, emplean la técnica de selección forzada; esta técnica obliga al sujeto a elegir entre varias opciones, como si fuese la más aproximada descripción del sujeto, y una como la menos descriptiva del mismo, aún cuando al sujeto le parezcan inexactas dichas aseveraciones.

Su uso se basa en supuestos acerca de la autopercepción y a la escala psicométrica; Gordon resume esta técnica como:

"En general si dos reactivos tiene el mismo valor promedio de preferencia, o son igualmente cumplimentados (SIC) desde

el punto de vista del grupo dado, un miembro de este grupo, a quien es más aplicable uno de los reactivos, usualmente tenderá a percibirlo como el más cumplimentado (SIC) hasta el momento. Por lo tanto, si un individuo que está motivado a marcar solamente respuestas de aceptación social, se ve forzado a seleccionar uno de los puntos, el que mejor se asemeje a él mismo hasta el momento: él seleccionará aquel que perciba como el más cumplimentado (SIC), y tenderá a elegir el reactivo que más similar le sea a él mismo". (1)

Al mismo tiempo se presentan dos puntos que son igualmente no cumplimentados (SIC) para el grupo y es forzado a seleccionar uno de los que menos sea afín a él, por lo que tenderá a elegir la serie menos similar a sí mismo.

#### Correlación de reactivos vs. Puntuación de los rangos

Al desarrollar el PPG y el IPG, cada reactivo fué sujeto a una prueba de su fuerza discriminatoria en relación al rasgo que propone medir.

---

1. Gordon. 1972. p. 15

Los ítems a los que la respuesta no es satisfactoria con el cuerpo total de series que constituyen el rasgo de la escala fueron eliminados o revisados para futuras evaluaciones.

Los reactivos que se presentan aquí, son los que fueron utilizados en la primera experimentación, y que con algunas excepciones quedaron intactos en su forma final, también se muestran las correlaciones de algunas series típicas, y el factor con el cual fueron afinadas.

#### ASCENDENCIA

"Toma el mando en las discusiones de grupo"	.73
"Capaz de hacer decisiones importantes sin ayuda"	.60
"Le parece fácil influir sobre otros"	.57
"Prefiere que otros tomen la decisión en actividades de grupo"	-.71
"No está muy seguro de sus propias opiniones"	-.59
"Falta de seguridad en sí mismo"	-.45

## RESPONSABILIDAD

"Realiza su trabajo a pesar de tener problemas"	.82
"Cumplido en cualquier trabajo realizado"	.80
"Un trabajador concienzudo y persistente"	.78
"Una persona en quien se puede confiar"	.69
"No soporta realizar la misma tarea por mucho tiempo"	.80
"Falta de sentido de responsabilidad"	.73
"No toma en serio sus responsabilidades"	.73
"Una persona bastante irresponsable"	.73

## ESTABILIDAD EMOCIONAL

"Calmado y de buenas maneras"	.81
"Libre de cuidados y preocupaciones"	.72
"Libre de ansiedades y tensiones"	.72
"Encuentra dificultad para relajarse"	.64
"Tiene una naturaleza peligrosa"	.89
"Tiende a estar en tensión"	.82
"Actúa nerviosa e inestablemente"	.81

"Se disgusta fácilmente cuando las cosas van mal" .75

#### SOCIABILIDAD

"Goza de tener gran cantidad de amigos a su alrededor"	.79
"Es bastante sociable"	.74
"Se le facilita hacer nuevas amistades"	.70
"Encuentra fácil hacer amistad con otros"	.56
"No le interesa estar con otra gente"	.84
"Falta de interés para llevar actividades de grupo"	.63
"Limita sus relaciones sociales a unos cuantos"	.60

#### CAUTELA

"No le importan mucho las cosas excitantes"	.81
"No actúa al momento"	.70
"Muy cauteloso antes de decidir"	.48
"Muy cauteloso antes de decidir"	.48
"Busca hacer cosas excitantes"	.85
"Tiende a actuar precipitadamente"	.65

"Tiende a actuar impulsivamente"	.65
"Una gran persona para aprovechar oportunidades"	.60

#### ORIGINALIDAD

"Un pensador muy original"	.82
"Le gusta trabajar principalmente con ideas"	.78
"Piensa mucho tiempo en nuevas ideas"	.71
"Prefiere poner algo en práctica en vez de planearlo"	.72
"Preferiría no ocupar su mente en pensamientos profundos"	.70
"Le falta interés en hacer pensamiento crítico"	.66
"No tiene una mente inquisitiva"	.55

#### RELACIONES PERSONALES

"No habla sino lo mejor de otras personas"	.81
"Piensa que todos son esencialmente honestos"	.80
"Muy confiado en otras personas"	.75
"Tiene gran fe en la gente"	.74
"Pierde la paciencia rápidamente con las personas"	.83
"Se ofende cuando es criticado"	.78

" Se irrita rápidamente con otras personas" .73

VIGOR

"Un trabajador muy activo" .94  
"Lleno de vigor y vitalidad" .88  
"Mantiene un ritmo rápido en el trabajo o juego" .75  
"Puede hacer más cosas que otras personas" .73  
"Le gusta tomar con calma el trabajo o juego" .75  
"No le gusta trabajar rápidamente" .72  
"Tiene menor resistencia física que la  
mayoría de la gente" .68

CUADRO 1

---

Ascendencia	.50	.47
Responsabilidad	.57	.47
Estabilidad emocional	.61	.73
Sociabilidad	.49	.61

---

55 Hombres      63 Mujeres  
estudiantes de E.U.A.

---

CUADRO 2

GAWNE

---

Ascendencia	.54
Responsabilidad	.36
Estabilidad emocional	.58
Sociabilidad	.53

---

27 Pacientes antes de aconsejarlos.

---

CUADRO 3

Brown y Lansberger

---

Ascendencia	.43
Responsabilidad	.48
Estabilidad emocional	.10
Sociabilidad	-.14

---

99 Empleados de una cadena de supermercados.

---

CUADRO 4

VAN BUSKIRK

---

Ascendencia	.10
Responsabilidad	.25
Estabilidad emocional	.62
Sociabilidad	-.14

---

Grupos de sobreestantes en tres fábricas de papel.

---

CUADRO 5

KUJAWSKI

---

Ascendencia	.06
Responsabilidad	.43
Estabilidad emocional	.33
Sociabilidad	-.12

---

97 operadores de una estación de gasolina.

---

CUADRO 6

TOORENAAR

---

Ascendencia	-.06
Responsabilidad	.14
Estabilidad emocional	.08
Sociabilidad	-.16

---

200 vendedores

---

CUADRO 7

STERN

---

Cautela	.29
Originalidad	.06
Relaciones personales	.20
Vigor	.21

---

90 comandantes de un centro de entrenamiento de la naval.

---

CUADRO 8

GUNDERSON

---

Cautela	.11
Originalidad	.19
Relaciones personales	.10
Vigor	.09

---

162 presos de la naval y marinos prisioneros.

---

CUADRO 9

KIMBERLY\_CLARK

---

Cautela	.11
Originalidad	.04
Relaciones personales	.17
Vigor	.26

---

Solicitantes de empleo.

---

**A N E X O    I I**

**CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS (PPG E IPG)**

C U A D R O    N o . 1

COEFICIENTES DE CONFIABILIDAD DE LA PUNTUACION DEL PPG OBTENIDOS PARA 4 GRUPOS

G R U P O	TIPO DE CONFIABILIDAD	A	R	E	S
140 Estudiantes de preparatoria	Subdivisión (corregida por S-B)	.88	.85	.88	.84
200 Estudiantes de primer ingreso a preparatoria.	Kuder- Richardson, Caso 111	.74	.80	.79	.85
84 Estudiantes de preparatoria	Test-retest (1 semana de intervalo)	.84	.85	.84	.87
88 Estudiantes de secundaria	Test-retest (3 meses de intervalo)	.80	.84	.87	.86

C U A D R O            2  
 DATOS DE CONFIABILIDAD PARA LAS ESCALAS DEL IPG

Muestra	TIPO DE CONFIABILIDAD ESCALA	CONFIABILIDAD	PROMEDIO DE E.E.			
168 estudiantes de prepa- ratoria.	Corregida por el	C	.83	22.0	7.1	3.0
	método de subdivisión	O	.83	24.2	5.7	2.3
	Spearman - Brown.	P	.83	23.3	7.0	2.9
		V	.80	22.8	6.0	2.7
103 estudiantes del último año de secundaria.	Corregida por el	C	.83	21.0	7.0	2.9
	método de subdivisión	O	.79	22.2	5.7	2.6
	Spearman - Brown.	P	.80	21.7	5.9	2.7
		V	.77	22.7	5.7	2.7
125 estudiantes	Kuder-Richardson.	C	.83	23.4	6.5	2.7
	Caso III.	O	.79	24.5	5.9	2.7
		P	.83	23.7	6.5	2.7
		V	.84	24.5	6.5	2.6

### Intercorrelaciones entre las escalas

Las intercorrelaciones entre las escalas del inventario se presentan en el Cuadro 3 para estudiantes universitarios -- masculinos y femeninos y Cuadro 4 , para dos grupos de vendedores.

Hay una considerable similitud entre los patrones para universitarios hombres y mujeres y los dos grupos de vendedores; aunque existen algunas diferencias. En los grupos de universitarios las correlaciones tienden a ser positivas y los tres pares de rasgos son negativamente correlativos para el grupo de vendedores examinados.

#### C U A D R O 3

Intercorrelaciones entre las escalas del IPG  
para estudiantes de preparatoria hombres y mujeres

	315 Mujeres				640 Hombres		
	C	O	P		C	O	P
O	.03			O	.23		
P	.37	.20		P	.42	.33	
V	.07	.30	.15	V	.15	.32	.18

C U A D R O 4

Intercorrelaciones entre las escalas del IPG  
en relación a dos grupos de vendedores

	*60 Vendedores de Publicidad			312 Vendedores de papel			
	C	O	P	C	O	P	
O	-.20			O	-.08		
P	.14	.08		P	.26	-.11	
V	-.45	.41	-.34	V	-.19	.17	-.28

C U A D R O 5

Intercorrelaciones entre las puntuaciones del PPG  
para 210 empleados del más bajo nivel administrativo

	A	R	E
R	-.24		
E	-.11	.51	
S	.68	-.19	-.37

Correlaciones con otras medidas de la personalidad

Gordon, L.V. 1972 menciona que es interesante comparar

el Inventario de Temperamento de Guilford-Zimmerman (G.Z.T.S.), con el Inventario de Personalidad de Gordon ya que ambos nos proporcionan medidas de rasgos de personalidad derivados del análisis factorial.

Correlaciones entre el Inventario de Personalidad del-Gordon y el Inventario de temperamento de Guilford-Zimmerman para 160 hombres alistados en la marina.

CUADRO 6

Encuesta sobre el temperamento de Guilford-Zimmerman	Inventario de Personalidad Gordon			
	C	O	P	V
Actividad General	-.16	-.03	-.01	.66
Prohibición	.63	.41	.05	.02
Ascendencia	.04	.36	.24	.31
Sociabilidad	.07	.23	.30	.35
Estabilidad emocional	.31	.22	.39	.34
Objetividad	.24	.28	.41	.01
Amistad	.32	.12	.26	.07
Reflexión	.37	.49	.15	.02
Relaciones personales	.32	.23	.37	.03
Masculinidad	.10	.14	.06	-.07

Como puede notarse, las correlaciones del IPG en la escala de Vigor y la escala de Actividad General del GZTS son de .66, mientras los de Cautela IPG y disciplina GZTS son de .63.

La magnitud de estas correlaciones, así como la de sus patrones generales, es buena e indica que los pares correspondientes de la medida de las escalas en una gran extensión es la misma que la de los rasgos. Originalidad y Reflexibilidad tienen una correlación de .49, mientras que las escalas de Relaciones personales correlacionan solamente .37.

La escala del IPG correlaciona .41 y .39 respectivamente con las escalas de Objetividad y Estabilidad emocional del GZTS.

En términos de contenido, la escala del IPG parece estar relacionada con las cualidades positivas de la escala de Relaciones personales del GZTS y a las cualidades negativas de las escalas de Objetividad y Estabilidad emocional del GZTS.

Por tanto la escala del IPG no tiene precisamente una escala de equivalencia en el GZTS, pero mide un factor que parece estar representando en pequeño grado en varias escalas del GZTS.

**A N E X O     I I I**

**INSTRUMENTOS PERFIL E INVENTARIO DE GORDON**



# PERFIL DE PERSONALIDAD

Por Leonard V. Gordon

\_\_\_\_\_

Nombre \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_

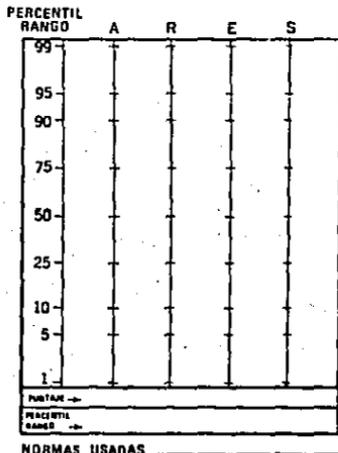
Fecha \_\_\_\_\_ Estado civil \_\_\_\_\_

Empresa \_\_\_\_\_

Grado u Ocupación \_\_\_\_\_

Ciudad \_\_\_\_\_ Estado \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



## Instrucciones:

En este folleto hay un número de características personales. Dichas descripciones están agrupadas en cuatro. Ud. debe examinar cada grupo y escoger la que más se le asemeje. Una vez escogida márkela con una línea en la columna designada con el signo +.

Después examine el resto del grupo y seleccione la que menos se le asemeje. Una vez escogida márkela con una línea en la columna designada con el signo -.

Las dos restantes no deberán llevar ninguna marca.

## Ejemplos:

tiene un excelente apetito .....	+	-
se enferma muy a menudo .....		█
sigue una bien balanceada dieta .....		
no hace bastante ejercicio .....		█

Suponiendo que usted haya leído las cuatro preguntas en el grupo y ha decidido que: A pesar de que casi todas se le asemejan, "no hace bastante ejercicio" es la que más se le asemeja, deberá Ud. llenar el espacio seguido de dicha pregunta, como en el ejemplo arriba citado, en la columna +.

A continuación, examine las otras tres frases y decida cuál de ellas es la que menos se le asemeja. Supongamos que "se enferma muy a menudo" se le asemeja menos que las otras dos. Entonces deberá Ud. llenar el espacio seguido de dicha pregunta, como en el ejemplo arriba citado, en la columna -.

Para cada grupo deberá Ud. tener sólo dos respuestas, una en la columna + y otra en la -.

En algunos casos le será difícil decidir cuál de las frases deberá Ud. marcar. Haga las mejores decisiones que pueda. Recuerde que ésta no es una prueba. No hay respuestas correctas o incorrectas. Deberá Ud. marcar ciertas frases las cuales se le asemejen. Asegúrese de marcar la frase que más se le asemeje y la que menos se le asemeje, dejando dos frases sin marcar. Dé la vuelta al folleto y comience.

- seguro en sus relaciones con otras personas ..... ♦ -
- se siente fácilmente lastimado ..... ♦ -
- tiene hábitos de trabajo bien desarrollados ..... ♦ -
- preferiría conservar un grupo pequeño de amigos ..... ♦ -
- se irrita con facilidad ..... ♦ -
- capaz de manejar cualquier situación ..... ♦ -
- no le gusta conversar con extraños ..... ♦ -
- cumplido en cualquier trabajo realizado ..... ♦ -
- prefiere no discutir con otras personas ..... ♦ -
- incapaz de mantener un horario fijo ..... ♦ -
- una persona tranquila y calmada ..... ♦ -
- se inclina a ser muy sociable ..... ♦ -
- libre de cuidados y preocupaciones ..... ♦ -
- falta de sentido de responsabilidad ..... ♦ -
- no le interesa relacionarse con el sexo opuesto ..... ♦ -
- habilidad en el trato con otras personas ..... ♦ -
- encuentra fácil hacer amistad con otros ..... ♦ -
- prefiere que otros tomen la decisión en actividades de grupo .. ♦ -
- tiene una naturaleza peligrosa ..... ♦ -
- mantiene el mismo nivel de trabajo a pesar de dificultades .... ♦ -
- capaz de cambiar las opiniones de otros ..... ♦ -
- falta de interés para llevar actividades de grupo ..... ♦ -
- una persona muy nerviosa ..... ♦ -
- muy persistente en cualquier trabajo desempeñado ..... ♦ -
- calmado y de buenas maneras ..... ♦ -
- incapacitado para realizar su trabajo ..... ♦ -
- goza de tener gran cantidad de amigos a su alrededor ..... ♦ -
- no confía demasiado en sus propias habilidades ..... ♦ -
- se puede confiar plenamente en Ud. .... ♦ -
- solamente le importa la compañía de determinadas personas .. ♦ -
- encuentra dificultad para relajarse ..... ♦ -
- toma una parte activa en las discusiones de grupo ..... ♦ -
- no se da por vencido fácilmente en un problema ..... ♦ -
- tiende a ser algo nervioso ..... ♦ -
- falta de seguridad en sí mismo ..... ♦ -
- prefiere pasar el tiempo en compañía de otros ..... ♦ -

A	R	E	S

es bastante sociable .....  
le falta confianza en sí mismo .....  
cumplido en cualquier trabajo que realiza .....  
tendencia a ser algo emocional .....

no le interesa estar con otra gente .....  
libre de ansiedades y tensiones .....  
una persona bastante irresponsable .....  
toma el mando en las discusiones de grupo .....

actúa nerviosa e inestablemente .....  
tiene una gran influencia sobre otros .....  
no le gustan las reuniones sociales .....  
un trabajador concienzudo y persistente .....

se le facilita hacer nuevas amistades .....  
no soporta realizar la misma tarea por mucho tiempo .....  
fácilmente manejado por otros .....  
se mantiene controlado aun cuando se ha frustrado .....

capaz de hacer decisiones importantes sin ayuda .....  
no se relaciona fácilmente con gente desconocida .....  
tiende a estar en tensión .....  
realiza su trabajo a pesar de tener problemas .....

no tiene interés en ser sociable .....  
no toma en serio sus responsabilidades .....  
seguro de sí mismo todo el tiempo .....  
toma el mando en trabajos de grupo .....

una persona en quien se puede confiar .....  
se disgusta fácilmente cuando las cosas van mal .....  
no está muy seguro de sus propias opiniones .....  
prefiere estar cerca de la gente .....

le parece fácil influir sobre otros .....  
realiza su trabajo ante cualquier obstáculo .....  
limita sus relaciones sociales a unos cuantos .....  
tiende a ser una persona más bien nerviosa .....

no hace amistades muy rápidamente .....  
toma una parte activa en trabajos de grupo .....  
persiste en trabajos rutinarios hasta terminarlos .....  
no tiene un buen balance emocional .....



# INVENTARIO DE PERSONALIDAD

Por Leonard V. Gordon

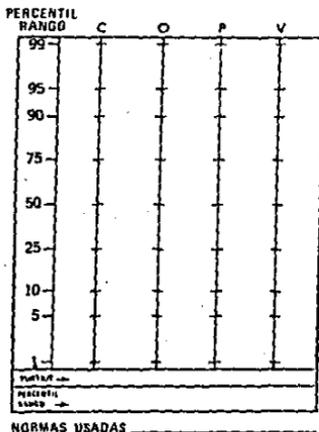
Nombre \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_ Estado civil \_\_\_\_\_

Empresa \_\_\_\_\_

Grado u Ocupación \_\_\_\_\_

Ciudad \_\_\_\_\_ Estado \_\_\_\_\_



## Instrucciones:

En este folleto hay un número de características personales. Dichas descripciones están agrupadas en cuatro. Ud. debe examinar cada grupo y escoger la que más se le asemeje. Una vez escogida márquela con una línea en la columna designada con el signo +.

Después examine el resto del grupo y seleccione la que menos se le asemeje. Una vez escogida márquela con una línea en la columna designada con el signo -.

Las dos restantes no deberán llevar ninguna marca.

## Ejemplos:

prefiere levantarse temprano en las mañanas.....	+	-
no le interesa la música popular .....	:	:
tiene muy buenos conocimientos en inglés .....	:	:
obtiene una muy mal balanceada dieta .....	-	+

Suponiendo que usted haya leído las cuatro preguntas en el grupo y ha decidido que: A pesar de que casi todas se le asemejan, "Obtiene una muy mal balanceada dieta" es la que más se le asemeja, deberá Ud. llenar el espacio seguido de dicha pregunta, como en el ejemplo arriba citado, bajo la columna +.

A continuación, examine las otras tres frases y decida cuál de ellas es la que menos se le asemeje. Supongamos que "prefiere levantarse temprano en las mañanas" se le asemeja menos que las otras dos. Entonces deberá Ud. llenar el espacio seguido de dicha pregunta, como en el ejemplo arriba citado, en la columna -.

Para cada grupo deberá Ud. tener sólo dos respuestas, una en la columna + y otra en la -.

En algunos casos le será difícil decidir cuál de las frases deberá Ud. marcar. Haga las mejores decisiones que pueda. Recuerde que ésta no es una prueba. No hay respuestas correctas o incorrectas. Deberá Ud. marcar ciertas frases las cuales se le asemejen. Asegúrese de marcar la frase que más se le asemeje y la que menos se le asemeje, dejando dos frases sin marcar. Dé la vuelta al folleto y continúe.

- una persona muy cauta .....  
 prefiere trabajar más bien despacio .....  
 muy diplomático y cuidadoso .....  
 preferiría no ocupar su mente en pensamientos profundos .....  
 pierde la paciencia rápidamente con las personas .....  
 tiene menor resistencia física que la mayoría de la gente .....  
 tiende a ser creativo y original .....  
 no le importan mucho las cosas excitantes .....  
 tiende a actuar precipitadamente .....  
 tiene un gran vigor y dinamismo .....  
 no confía en la gente hasta que ellos se han probado .....  
 le gustan los problemas que requieran bastante reflexión .....  
 no le gusta trabajar rápidamente .....  
 tiene gran fe en la gente .....  
 tendencia a entregarse al deseo del momento .....  
 goza en llevar a cabo problemas complicados .....  
 un trabajador muy activo .....  
 acepta la crítica con buen humor .....  
 no acepta problemas que impliquen mucho razonamiento .....  
 se inclina a actuar primero y a pensar después .....  
 no habla sino lo mejor de otras personas .....  
 muy cauteloso antes de decidir .....  
 no le interesa provocar discusiones de pensamiento elevado .....  
 no se apresura en ir de un lugar a otro .....  
 no tiene una mente inquisitiva .....  
 no actúa impulsivamente .....  
 generalmente procede con energía .....  
 se irrita fácilmente por la debilidad de otra gente .....  
 puede hacer más cosas que otras personas .....  
 toma las oportunidades sólo por placer .....  
 se ofende cuando es criticado .....  
 preferiría trabajar con ideas que con cosas .....  
 muy confiado en otras personas .....  
 prefiere desempeñar trabajos simples o de rutina .....  
 realiza todo al momento .....  
 lleno de vigor y vitalidad .....  
 hace decisiones muy rápido .....  
 le son simpáticos todos .....  
 mantiene un ritmo rápido en el trabajo o juego .....  
 no tiene mucho interés en adquirir conocimientos .....

C
O
P
V

- un pensador muy original .....
- una persona un poco lenta y pausada .....
- tiende a criticar a otros .....
- hace decisiones después de mucho pensar .....
  
- piensa que todos son esencialmente honestos .....
- le gusta tomar con calma el trabajo y el juego .....
- tiene una actitud inquisitiva .....
- tiende a actuar impulsivamente .....
  
- una persona muy activa .....
- no se enoja con otras personas .....
- le disgusta trabajar con problemas complejos y difíciles .....
- prefiere fiestas animadas a pláticas tranquilas .....
  
- disfruta de las discusiones filosóficas .....
- se cansa fácilmente .....
- piensa las cosas con mucho cuidado antes de actuar .....
- no tiene una gran confianza en otras personas .....
  
- le gusta trabajar principalmente con ideas .....
- realiza sus acciones más bien lentamente .....
- es muy cuidadoso cuando toma una decisión .....
- encuentra algunas personas difíciles de sobrellevar .....
  
- una gran persona para aprovechar oportunidades .....
- se irrita rápidamente con otras personas .....
- puede hacer muchas cosas en poco tiempo .....
- piensa mucho tiempo en nuevas ideas .....
  
- una persona muy paciente .....
- busca hacer cosas excitantes .....
- capaz de trabajar por largos lapsos de tiempo .....
- prefiere poner algo en práctica en vez de planearlo .....
  
- se siente muy cansado y preocupado al final del día .....
- se inclina a hacer juicios apresurados .....
- no muestra resentimiento hacia otras personas .....
- tiene un gran interés en aprender .....
  
- no actúa al momento .....
- se irrita por las faltas de otros .....
- le falta interés en hacer pensamiento crítico .....
- prefiere trabajar rápidamente .....
  
- se inclina a volverse muy enojado con la gente .....
- le gusta estar activo todo el tiempo .....
- preferiría no correr riesgos .....
- prefiere trabajos que requieran pocas ideas originales o reflexión .....

**A N E X O    I V**

**NORMAS UTILIZADAS PARA LA MUESTRA BANCARIA**

CUADRO " A "

PUNTUACION	A	R	E	S
36		99	99	
35		97	97	
34	99	92	94	99
33	98	87	90	98
32	97	79	85	97
31	95	69	79	95
30	92	59	72	93
29	88	50	65	91
28	82	42	59	89
27	76	34	53	86
26	69	27	47	82
25	62	21	41	77
24	55	16	35	72
23	48	12	30	67
22	41	9	25	62
21	34	7	21	55
20	28	5	17	48
19	22	3	14	40
18	17	2	11	32
17	13	2	9	24
16	10	1	7	18
15	8		6	14
14	5		5	10
13	3		4	7
12	2		3	5
11	1		2	3
10			2	2
9			1	1

RANGOS PERCENTILES CORRESPONDIENTES A LA PUNTUACION DEL PERFIL  
 EN CONSIDERACION AL SEGUNDO NIVEL DE EJECUTIVOS (DEPARTAMENTO  
 DE DIRECTORES) DE UNA GRAN CORPORACION

CUADRO " B "

PUNTAJACION	A	R	E	S
36		99		99
35		95	99	98
34		90	98	97
33		85	96	95
32		80	93	93
31	99	74	90	90
30	98	68	86	87
29	96	59	80	84
28	93	50	73	80
27	89	40	65	74
26	85	32	57	66
25	80	26	49	57
24	73	20	42	48
23	66	15	36	41
22	59	11	30	35
21	52	8	25	30
20	44	6	20	25
19	37	4	16	20
18	31	3	13	16
17	25	2	10	13
16	20	1	7	10
15	16		5	8
14	13		4	6
13	10		3	5
12	8		2	4
11	6		1	3
10	4			2
9	3			2
8	2			1
7	1			

RANGOS PERCENTILES CORRESPONDIENTES AL MAS BAJO NIVEL

ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA

C U A D R O " C "

PUNTUACION	C	O	P	V
39		99		99
38	99	98	99	98
37	98	97	98	96
36	97	96	97	93
35	95	94	95	90
34	91	90	92	86
33	86	86	88	81
32	81	82	83	75
31	75	76	77	69
30	69	70	69	62
29	62	62	60	56
28	55	52	52	50
27	47	42	46	44
26	39	33	40	38
25	31	26	34	31
24	24	21	28	25
23	18	17	23	20
22	13	13	18	15
21	9	10	14	11
20	6	8	11	8
19	4	6	9	6
18	3	4	8	4
17	2	2	7	3
16	1	1	6	2
15			5	1
14			4	
12 - 13			3	
10 - 11			2	
9			1	

RANGOS PERCENTILES PARA EL SEGUNDO NIVEL DE EJECUTIVOS DE UNA

GRAN CORPORACION

C U A D R O " D "

PUNTUACION	C	O	P	V
39			99	
38			98	
37	99	99	97	
36	98	98	95	99
35	97	97	92	98
34	94	96	88	97
33	88	94	82	95
32	81	91	75	92
31	74	87	68	88
30	67	83	62	83
29	60	79	56	77
28	53	74	49	70
27	46	68	43	63
26	39	62	37	55
25	33	55	31	46
24	27	47	26	37
23	22	39	21	30
22	18	32	16	24
21	14	26	12	19
20	11	20	9	15
19	9	15	7	12
18	7	11	5	9
17	5	8	4	7
16	4	6	3	5
15	3	4	2	4
14	3	3	1	3
13	2	2		2
12	2	1		2
11	1			1

RANGOS PERCENTILES EN CONSIDERACION AL MAS BAJO NIVEL

ADMINISTRATIVO EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS

**ANEXO V**

**RESULTADOS**

A N E X O            V

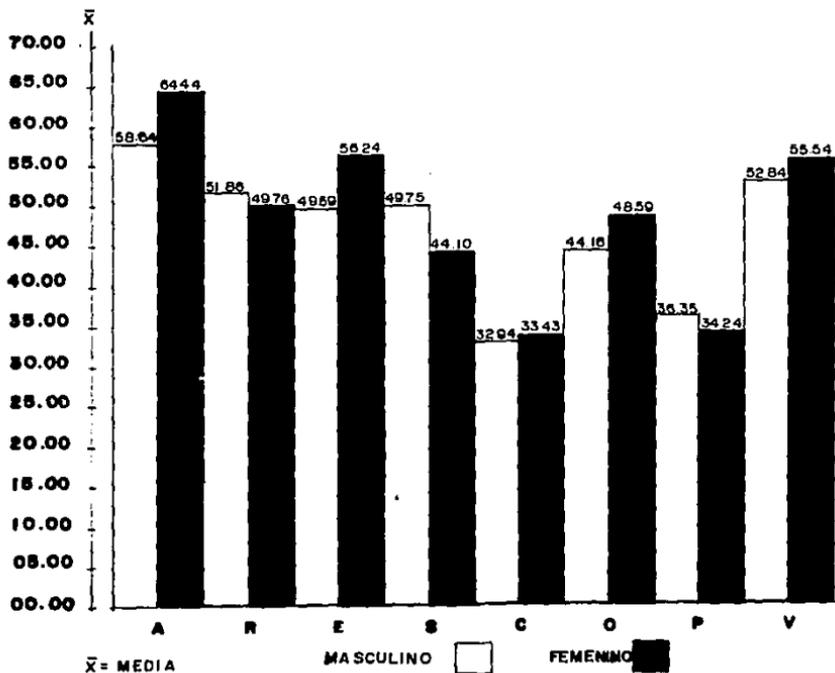
PUNTAJES OBTENIDOS ENTRE EL SEXO FEMENINO Y MASCULINO

ASCENDENCIA	2.49 **	1.96	402	404	SE RECHAZA HO.
RESPONSABILIDAD	.85	1.96	402	404	SE ACEPTA HO.
ESTABILIDAD EMOCIONAL	2.92 ***	1.96	402	404	SE RECHAZA HO.
SOCIABILIDAD	2.38 **	1.96	402	404	SE RECHAZA HO.
CAUTELA	.25	1.96	402	404	SE ACEPTA HO.
ORIGINALIDAD	1.89 *	1.96	402	404	SE RECHAZA HO.
RELACIONES PERSONALES	1.07	1.96	402	404	SE ACEPTA HO.
VIGOR	1.05	1.96	402	404	SE ACEPTA HO.

NIVEL DE SIGNIFICANCIA:

*	.05
**	.01
***	.001

**MEDIAS OBTENIDAS PARA EL SEXO FEMENINO Y MASCULINO  
PARA LA MUESTRA BANCARIA**



FEM = 175 CASOS  
MASC = 225 CASOS

TABLA 6

A N E X O            V

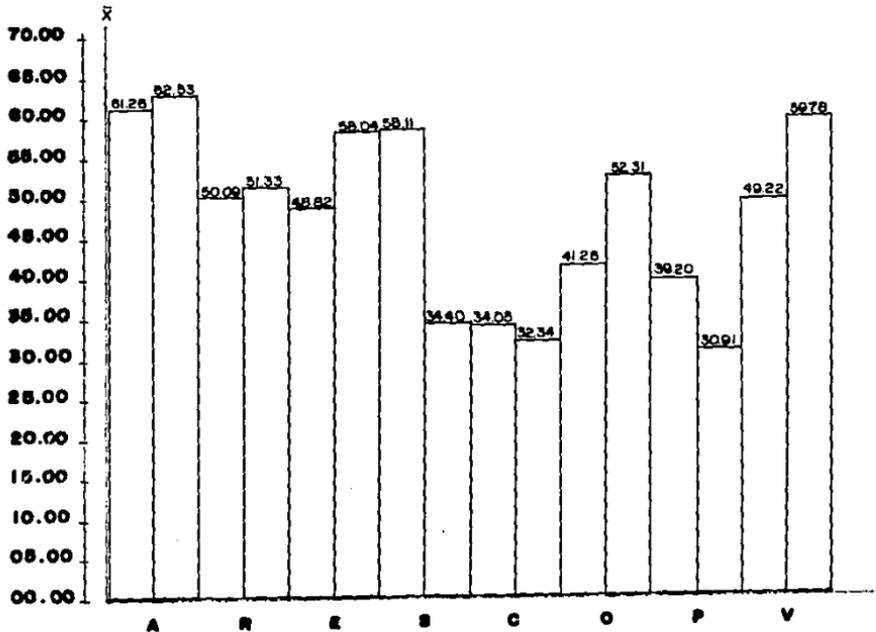
PUNTAJES OBTENIDOS ENTRE EL 2º Y 3ER. NIVEL ADMINISTRATIVO

	T <sub>c</sub>	T <sub>t</sub>	G L	N	DECISION
ASCENDENCIA	.55	1.96	402	404	SE ACEPTA HO.
RESPONSABILIDAD	.50	1.96	402	404	SE ACEPTA HO.
ESTABILIDAD EMOCIONAL	4.11 ***	1.96	402	404	SE RECHAZA HO.
SOCIABILIDAD	11.49 ***	1.96	402	404	SE RECHAZA HO.
CAUTELA	.88	1.96	402	404	SE ACEPTA HO.
ORIGINALIDAD	4.87 ***	1.96	402	404	SE RECHAZA HO.
RELACIONES PERSONALES	4.35 ***	1.96	402	404	SE RECHAZA HO.
VIGOR	4.24 ***	1.96	402	404	SE RECHAZA HO.

NIVEL DE SIGNIFICANCIA:

- \* .05
- \*\* .01
- \*\*\* .001

**MEDIAS OBTENIDAS PARA EL 2° Y 3° NIVEL DE LA MUESTRA BANCARIA**



2° = 208 CASOS  
3° = 196 CASOS

TABLA 5

$\bar{x}$  = MEDIA

NIVEL 2°  NIVEL 3°

11111

A N E X O            V

MEDIAS Y DESVIACIONES ESTANDAR DE LAS PUNTUACIONES DEL INVENTARIO DE LA MUESTRA BANCARIA

	N	CAUTELA		ORIGINALIDAD		RELACIONES PERSONALES		VIGOR	
		$\bar{X}$	DE	$\bar{X}$	DE	$\bar{X}$	DE	$\bar{X}$	DE
TOTAL	404	33.21	19.47	46.62	23.43	35.17	19.58	54.34	25.54
HOMBRES	225	33.43	19.32	48.58	23.11	34.24	18.95	55.53	26.67
MUJERES	179	32.94	19.69	44.15	23.67	36.34	20.34	52.84	24.04
2º NIVEL	208	34.04	21.26	41.26	23.96	39.19	19.85	49.22	22.44
3er. NIVEL	196	32.33	17.37	52.31	21.50	30.90	18.39	59.78	27.50

$\bar{X}$  = MEDIA

DE = DESVIACION ESTANDAR

A N E X O            V

MEDIAS Y DESVIACIONES ESTANDAR DE LAS PUNTUACIONES DEL PERFIL DE LA MUESTRA BANCARIA

	N	ASCENDENCIA		RESPONSABILIDAD		ESTABILIDAD EMOCIONAL		SOCIABILIDAD	
		$\bar{X}$	DE	$\bar{X}$	DE	$\bar{X}$	DE	$\bar{X}$	DE
TOTAL	404	61.87	23.39	50.69	24.72	53.29	22.97	46.60	23.86
HOMBRES	225	64.44	22.87	49.76	23.58	56.24	22.60	44.10	23.21
MUJERES	179	58.64	23.70	51.86	26.10	49.59	22.95	49.75	24.34
2º NIVEL	208	61.26	23.57	50.09	23.57	48.81	19.83	58.11	20.65
3er. NIVEL	196	62.53	23.25	51.32	25.93	58.04	25.07	34.39	20.80

$\bar{X}$  = MEDIA

DE = DESVIACION ESTANDAR

A N E X O No. 5

MATRIZ DE CORREALCIONES ENTRE LAS ESCALAS A.R.E.S. Y C.O.P.V.

	ASC	RES	E.E.	SOC	CAU	ORI	R.P.	VIG
ASC								
RES	-.00							
E.E.	.70	.39***						
SOC	.32***	-.07	-.34***					
CAU	.06	.27***	.14**	.04**				
ORI	.31***	.13**	.20***	.02	.04			
R.P.	.12**	.16***	.14**	.20***	.36***	.16***		
VIG	.24***	.28***	.22***	.00	.04	.25***	-.001	

NIVEL DE SIGNIFICANCIA

*	.05
**	.01
***	.001

ASC - ASCENDENCIA  
 RES - RESPONSABILIDAD  
 E.E. - ESTABILIDAD EMOCIONAL  
 SOC - SOCIABILIDAD

CAU - CAUTELA  
 ORI - ORIGINALIDAD  
 R.P. - RELACIONES PERSONALES  
 VIG - VIGOR