

219  
cej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

"RASGOS DE PERSONALIDAD COMO UN  
INSTRUMENTO EN EL PROCESO DE SELECCION  
DEL CANDIDATO A AGENTE DEL MINISTERIO  
PUBLICO"

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGIA  
P R E S E N T A :  
MA. EUGENIA SANCHEZ ROMERO

Director de Tesis: Dra. Emilia Lucio Gómez-Maqueo  
Asesor Estadístico: Sofía Rivera Aragón



CIUDAD UNIVERSITARIA,

1995

FALLA DE ORIGEN



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 está 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.

Dedico este trabajo a mis padres,  
que son el mayor tesoro que la vida  
me ha podido brindar, y a Dios por  
permitir que aún pueda gozar de  
ellos.

A mis sobrinos:  
Diego, Moy, Abraham,  
Oswaldo y Rosa Angélica.

A mis hermanos, porque en cada  
etapa de mi vida, cada uno de ellos  
ha dejado huella en mi mente y en  
mi corazón.

Mi especial agradecimiento a Ma. Luisa Labastida,  
por la ayuda y facilidades prestadas para la  
realización de esta investigación. Así como al  
Instituto Nacional de Ciencias Penales.

A La Dra. Emilia Lucio Gómez-Maqueo,  
por el apoyo brindado para la conclusión  
de este trabajo.

A Sofía Rivera Aragón, por sus acertivas  
intervenciones en la asesoría estadística  
de este trabajo.

**“RASGOS DE PERSONALIDAD COMO UN INSTRUMENTO EN EL  
PROCESO DE SELECCION DEL CANDIDATO A AGENTE DEL MINISTERIO  
PUBLICO”**

## INDICE

	Pág.
<b>INTRODUCCION</b>	1
<b>CAPITULO I</b>	
<b>PERSPECTIVA HISTORICA DEL MINISTERIO PUBLICO</b>	
1.1 Origen y Evolución del Ministerio Público	3
1.2 Formación del Ministerio Público en México	5
1.3 Organización y Funciones del Ministerio Público	7
1.4 Requisitos para fungir como Ministerio Público	9
<b>CAPITULO II</b>	
<b>LA PERSONALIDAD</b>	
2.1 Origen de la Personalidad	11
2.2 Definiciones sobre Personalidad	13
2.3 Teorías de Rasgo y Factorial	15
2.3.1. Teoría de Rasgos	15
2.3.2. Teoría Factorial	19

### **CAPITULO III**

#### **LA SELECCION DE PERSONAL Y LAS PRUEBAS PSICOLOGICAS**

3.1 Retrospectiva y Avances de la Selección de Personal	22
3.2 Procesos de Selección	24
3.3 Diversas Definiciones de Selección	30
3.4 Origen y Desarrollo de las Pruebas Psicológicas	32
3.5 Las Pruebas Psicológicas en la Industria	33

### **CAPITULO IV**

#### **ANALISIS Y PERFIL DEL PUESTO**

4.1 Análisis de Puestos	39
4.2 Perfil del Puesto	41
4.2.1 Perfil Psicológico	41
4.2.2 Perfil del puesto Real e Ideal	42
4.2.3 Perfil de Psíquico	43
4.3 Perfil del Puesto del Agente del Ministerio Público	44
Antecedentes	49

## **CAPITULO V**

### **METODOLOGIA**

5.1 Planteamientos	52
5.2 Variables	
5.3 Población y Muestra	54
5.4 Escenario	54
5.5 Tipo de Estudio	54
5.6 Instrumentos	55
5.7 Procedimiento	67

## **CAPITULO VI**

<b>ANALISIS DE RESULTADOS</b>	<b>68</b>
-------------------------------	-----------

## **CAPITULO VII**

<b>DISCUSION Y CONCLUSIONES</b>	<b>108</b>
---------------------------------	------------

<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>115</b>
---------------------	------------

## INTRODUCCION

Mucho se ha hablado de Ministerio Público desde el punto de vista jurídico, así pues, se han realizado cerca de 200 tesis en la UNAM (Fac. de Derecho) sobre el tema; sin embargo, hablar de la Selección y de la personalidad del Agente del Ministerio Público o del candidato a Agente del Ministerio Público es algo poco común.

Y debido a que el Agente del Ministerio Público Federal, es la persona encargada de administrar justicia, apegándose a las leyes, sin cometer arbitrariedades y sin influencia de terceros, es de esperarse que los abogados Agentes del Ministerio Público, así como los candidatos que aspiran a ocupar este puesto posean ciertas características de personalidad tales como; buen juicio, respeto a las normas, persistencia y suspicacia (entre otras) para encontrar indicios sobre la culpabilidad o inocencia de las personas acusadas de cometer alguna falta -ya que en sus manos estará la libertad o aprensión de dichas personas- o bien, si dicho cargo requiere además de lo anterior, que sean personas agresivas y dominantes, para el cumplimiento eficaz de las leyes.

Ahora bien, lo anterior nos lleva a cuestionarnos si realmente se elige a los candidatos idóneos para ocupar el puesto de Agente del Ministerio Público Federal, de acuerdo a un perfil o características de personalidad, o bien, si la selección se realiza de manera intuitiva, es decir, si el examinador y/o psicólogo selecciona a la gente de acuerdo a las características que él considera o supone debería poseer el candidato para ocupar dicho puesto.

El objetivo de la presente investigación es conocer si las características de personalidad que presentan los candidatos a Agentes del Ministerio Público son congruentes con el perfil del puesto de Agente de Ministerio Público Federal establecido por el Instituto Nacional de Ciencias Penales.

Para la realización de este trabajo se hizo una revisión histórica del origen y evolución del Ministerio Público, tanto a nivel Mundial, como Nacional. Así como un análisis de diferentes teorías de la personalidad, siendo la Teoría Factorial de Raymond Cattell el marco de referencia teórico de esta investigación.

Así mismo se revisó el proceso de Selección, que incluye la Selección de Personal, el origen y uso de las Pruebas Psicológicas en la Industria, el Perfil del Puesto, tanto real como ideal.

Por otro lado, la muestra estuvo comprendida por candidatos a Agentes del Ministerio Público Federal que aspiran a ocupar dicho puesto

Los instrumentos de medición que se utilizaron fueron, la prueba de Personalidad de Raymond Cattell y la prueba proyectiva de la Figura Humana de Karen Machover

Finalmente para el análisis estadístico se hizo uso de las medidas de tendencia central, de dispersión, análisis de varianza y Chi<sup>2</sup>, con el fin de identificar las diferencias significativas que puedan presentarse entre los factores de las pruebas aplicadas (16 FP y MACHOVER)

## CAPITULO I

### PERSPECTIVA HISTORICA DEL MINISTERIO PUBLICO

#### 1.1. Origen y Evolución del Ministerio Público

En la primera etapa de la evolución, la función represiva se ejercía a través de la venganza privada. Eran los tiempos de la Ley del Talión: ojo por ojo, diente por diente. En esa época el delito era una violación a la persona y la justicia se hacía por la propia mano de la víctima o de sus allegados

El Estado comprende que la persecución de los delitos es una función social, que debe ser ejercida por él y no por el sujeto ofendido, por lo tanto, la persecución de los delitos es misión del Estado.

Pronto el poder social, ya organizado, imparte la justicia, ya sea a nombre de la divinidad (en la Monarquía el soberano era quien impartía la justicia por derecho divino y era exclusivamente el Rey a quien correspondía el ejercicio de la acción penal), o a nombre del interés público, salvaguardando el orden y la tranquilidad social (período de la venganza pública). Se establecen tribunales y normas aplicables, con frecuencia arbitrarias. El directamente ofendido por el delito o sus parientes, acusan ante el tribunal, y éste es quien decide e impone las penas. Para lograr este objetivo el Estado crea un órgano público y permanente que en adelante será el encargado de la acusación ante el poder jurisdiccional.

En la antigua Roma la sociedad tuvo necesidad de un medio para defenderse, y de aquí nace el procedimiento de oficio, que comprende el primer germen del Ministerio Público, representando la más alta conciencia del Derecho.

Francia es el país encargado de implantar dicha Institución (al triunfo de la revolución de 1793), que posteriormente se extendió a Alemania y pasó sucesivamente a casi todos los países civilizados del mundo (Castro, 1985).

La palabra Ministerio Público viene del latín "*ministerium*", que significa cargo que ejerce uno, empleo, oficio u ocupación, especialmente noble y elevado. Público también deriva del latín "*publicus - populus*"; pueblo, indicando lo que es notorio, visto o sabido por todos. Perteneciente a todo el pueblo. Por tanto, en su acepción gramatical, el Ministerio Público significa cargo que se ejerce en relación al pueblo (Villa, 1985).

La función original del Ministerio Público fue la defensa del fisco. El "*fiscus*", etimológicamente, era el canasto (cesta de mimbre), o la caja particular del príncipe, a diferencia del tesoro público que tenía por nombre el de *Erario*. El Procurador Fisci era pues el apoderado del soberano para la defensa de sus intereses patrimoniales.

La palabra procurador, etimológicamente "*pro - curator*", es un curador delegado, el que cura o cuida de determinados intereses en representación de otra persona.

En la época medieval jurídica, el Fiscal, como se llamaba en España, era, ante todo, el representante de los intereses de la Hacienda Pública, encargado al mismo tiempo de la denuncia de los delitos. Posteriormente al Fiscal se le dio el verdadero carácter de Ministerio Público agregándole la función de cuidar de los intereses de algunos incapacitados y ausentes y del cumplimiento de las leyes (Cabrera, 1932).

## **1.2 Formación del Ministerio Público en México**

De estudios realizados por prestigiados autores, se desprende que la fuente de las instituciones jurídicas no debe buscarse únicamente en el antiguo Derecho Romano y en el Derecho Español, sino también en la organización jurídica de los Aztecas.

Entre los aztecas imperaba un sistema de normas para regular el orden y sancionar toda conducta hostil a las costumbres y usos sociales.

El Poder del Monarca se delegaba en distintas atribuciones a funcionarios especiales y, en materia de justicia, el "Cihuacoatl" es fiel reflejo de tal afirmación. El Cihuacoatl desempeñaba funciones muy peculiares, como: vigilar la recaudación de los tributos, presidía el Tribunal de Apelación; era una especie de consejero del Monarca, a quien representaba en algunas actividades, como la preservación del orden social y militar.

Durante la época colonial, las instituciones del Derecho Azteca sufrieron una transformación al realizarse la conquista y poco a poco fueron desplazadas por los nuevos ordenamientos jurídicos traídos de España (Villa, 1985).

En la época de nuestra Independencia el fiscal de las audiencias tenía las características de un funcionario encargado de la vigilancia del dinero público, quien además promovía ante los tribunales el castigo de los delincuentes y defendía a los incapaces.

Para 1814, en la Constitución de Apatzingán, se da por supuesto la existencia de dos fiscales letrados como complemento de la administración de justicia. Uno para lo civil y otro para lo criminal, nombrados por el Congreso a propuesta del Supremo Gobierno, que durarían en sus funciones 4 años y que tendrían el tratamiento de "Señoría" mientras permanecieran en ejercicio.

La Constitución de 1824 atribuye al Presidente de la República de facultad de cuidar que la justicia se administre pronta y cumplidamente por la Corte Suprema y por los demás tribunales, y que sus sentencias fueran ejecutadas según las leyes.

Las leyes constitucionales de 1836 consideraban al Fiscal como parte integrante de la Suprema Corte de Justicia, que se compondría de once Ministros y un Fiscal

La Constitución de 1857, en su forma original, determinaba que la Suprema Corte de Justicia se compondría de once ministros, cuatro supernumerarios, un Fiscal y un Procurador General .

En la Reforma del 22 de mayo de 1900, se eliminó al Fiscal y al Procurador General como parte integrante de la Suprema Corte de Justicia, dejando al cuidado de una ley especial la organización del Ministerio Público. Es la primera vez que se emplea en nuestro país el término de Ministerio Público.

Así pues, para el 16 de diciembre de 1908, el entonces Presidente de la República Mexicana, Porfirio Díaz, expide la Ley Orgánica del Ministerio Público, que es la primera en determinar las funciones de esta Institución, y a cuya cabeza esta el Procurador de Justicia.

En el artículo 1o. de la Ley de 1908 se mencionan como funciones del Ministerio Público las siguientes:

- a) La persecución de los delitos federales
- b) La defensa de los intereses de la Nación ante los Tribunales Federales
- c) El auxilio al Poder Judicial en asuntos de orden Civil y Penal
- d) La representación del Ejecutivo en juicio como actor y como reo

- e) La intervención del Ministerio Público en todas las controversias a que se refiera el Art. 97 de la Constitución de 1887
- f) Por último, la Ley de 1908 dió intervención al Ministerio Público en todas las controversias con motivo del Amparo (Cabrera, 1932).

Durante el transcurso de este siglo, en los años de 1914, 1934, 1941 y 1955, se han expedido varias leyes reglamentarias del Ministerio Público Federal y, en 1974, se cambió la denominación, por la de Ley de la Procuraduría General de la República, y posteriormente cambió por Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, promulgada el 12 de diciembre de 1983 y actualmente como Ley Orgánica de la Procuraduría General de la Justicia del Distrito Federal vigente (publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de enero de 1989) (Colin, 1990).

### **1.3 Organización y funciones del Ministerio Público**

El Ministerio Público Federal es una Institución dependiente del Ejecutivo Federal presidida por el Procurador General. Es un organismo independiente y sus funcionarios están sujetos a una sola unidad de mando y de control. Encargada de auxiliar la administración de justicia en el orden federal, procuran dar persecución, investigación y represión a los delitos y defender los intereses de la Federación ante la Suprema Corte de Justicia, así como vigilar que tengan exacto cumplimiento las resoluciones o sentencias dictadas por los Tribunales Federales.

El Ministerio Público Federal es una Institución única, en la cual todos sus miembros deben obrar de común acuerdo cuando se trata de la misma función; y se quebrantaría el principio de unidad, si el Procurador General de la República pidiera una revisión ante

la sentencia de un juez. De acuerdo con el principio de unidad y de control, los funcionarios del Ministerio Público Federal deben sujetarse a las instrucciones recibidas del Procurador.

La individualidad consiste en que cada uno de los funcionarios del Ministerio Público Federal, representa la Institución y actúa de una manera interpersonal, no obra en nombre propio, sino en nombre del órgano del que forma parte, y representa siempre a una sola y misma persona en instancia: la sociedad o el Estado.

El Ministerio Público Federal es y debe ser por definición una institución de buena fe y hasta de equidad, cuando sea preciso, entendida ésta como complemento y realización de la justicia, pues la sociedad tiene tanto interés en el castigo de los responsables de los delitos, como en el respeto de los derechos y de las garantías de los individuos, ya que éste es el representante de los grandes valores morales, sociales y materiales del Estado.

Fundamentalmente el Ministerio Público tiene el carácter de órgano estatal permanente para hacer valer la acción penal nacida del delito y su vida está íntimamente ligada a la acción penal (Castro, 1985)

Como titular de la acción penal, el Ministerio Público Federal tiene las funciones de acción y requerimientos, persiguiendo y acusando ante los tribunales a los responsables de un delito; el juez de lo Penal no puede actuar de oficio, necesita que se lo pida el Ministerio Público Federal, ésto es, ningún Tribunal del Ramo Penal puede funcionar sin tener un Agente del Ministerio Público adscrito, así como tampoco puede ser iniciado ni continuado un proceso penal sin la intervención de un Agente del Ministerio Público Federal.

Todas las determinaciones tomadas por jueces o tribunales deben ser notificadas a ese Ministerio, pues es parte imprescindible en todo proceso, en representación de la sociedad (Villa, 1985).

La acción jurídica y social del Ministerio Público Federal, de acuerdo a los art. 21 y 102 de la Constitución de 1917, es por una parte, el ejercicio de la acción penal represiva y, por otra, como consejero jurídico del Procurador de la República del Ejecutivo. El Ministerio Público sirve lealmente al Ejecutivo, del que forma parte, defendiendo los intereses materiales y morales del Gobierno; prestando servicio a la sociedad, procurando que las garantías que la Constitución otorga a los individuos se respeten.

Por lo anteriormente dicho puede definirse teóricamente al Ministerio Público Federal como "una Institución encargada de velar por el cumplimiento y la aplicación estricta de las leyes" (Cabrera, 1932).

El Ministerio Público no es un órgano que se encargue de impartir justicia, sino un órgano administrativo y vela porque se aplique la Ley estrictamente por aquellos que sí tienen la misión de impartir justicia (Castro, 1985).

En la actualidad, en casi todos los países del mundo, el Ministerio Público depende del poder Ejecutivo.

#### **1.4 Requisitos para fungir como Agente del Ministerio Público**

Los Agentes del Ministerio Público Federal deben ser además de capaces técnicamente, responsables en su trabajo y dispuestos a coordinar su esfuerzo con el de sus compañeros, para lograr la unidad de la Institución.

La Procuraduría exige y espera de sus colaboradores que con todo celo vigilen que la función que les está encomendada por la sociedad y por el Gobierno se realice ajena a cualquier influencia de particulares o de autoridades.

La Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República establece, en su artículo 16, que para ser Agente del Ministerio Público Federal, es menester cubrir con los siguientes requisitos:

- I.- Ser ciudadano mexicano por nacimiento en pleno ejercicio de sus derechos
- II.- Acreditar que se ha observado buena conducta y no haber sido sentenciado ejecutoriamente como responsable de delitos intencionales o dolosos, y
- III.- Ser Licenciado en Derecho con autorización para el ejercicio su profesión.

**Art. 28** Los Agentes del Ministerio Público Federal no podrán desempeñar otro puesto oficial, salvo los que autorice el Procurador, que no sean incompatibles con sus funciones en la Institución.

Estos requisitos establecidos por la Ley Orgánica no incluyen los aspectos psicológicos o características de personalidad que debe poseer el Agente del Ministerio Público Federal, características que son de suma importancia, para saber si el candidato es la persona idónea para la administración y procuración de la justicia, así como para la seguridad de la comunidad, o bien, si éstos sólo son llevados a la realización de esta actividad por otro tipo de intereses, tales como, el someter, dominar y/o agredir a los demás, haciendo uso del puesto que desempeñan y no por una verdadera vocación o convicción de la profesión.

## CAPITULO II

### LA PERSONALIDAD

#### 2.1 Origen de la Personalidad

La Personalidad es un tema que ha sido estudiado desde épocas remotas, sin haber llegado nunca a una definición universalmente válida sobre el significado de este término.

La personalidad es una de las palabras más abstractas de nuestra lengua y como toda palabra abstracta que sufre un uso excesivo, su extensión es muy amplia y su comprensión significativa. La única forma de revitalizar un concepto tan desgastado es reconstruir su historia.

La historia de la palabra "*personá*" refleja los problemas que enfrenta cualquier intento de definir su significado. Algunos de los significados son psicológicos, otros no lo son.

Originalmente "*persona*" era la denominación de la máscara teatral, usado en un comienzo en el drama griego, y es adoptada alrededor de un siglo antes de Cristo por los actores Romanos, y pronto paso a designar el papel del personaje.

La leyenda sostiene que la importación la realizó un actor romano con el fin de esconder su mirada bizca. La designación griega de la máscara era "*prosopon*", palabra que tiene una vaga semejanza con *persona*. Algunas autoridades consideran que el término latino es un derivado directo del griego. Otros filósofos adoptan la teoría de que *persona* deriva de "*peri soma*" (alrededor del cuerpo), mientras que otros sostienen que

se originó en "*persum*" (cabeza o rostro). Pero el antecedente de persona, con el cual la mayoría de las autoridades están de acuerdo es con la expresión latina "*per sonare*" (sonar a través de). De acuerdo con esta teoría, el término hacía referencia a la amplia boca de la máscara o quizá a un tubo que tenía dentro para proyectar la voz del actor

La palabra personalidad en el nivel popular responde a dos acepciones:

-La primera la identifica con la habilidad o destreza social. Supone que la personalidad de un individuo se evalúa por su eficacia para suscitar respuestas positivas en una cantidad de personas en circunstancias diferentes.

-La segunda considera que la personalidad del individuo es inherente a la impresión que produce en los demás; de este modo se afirma que un individuo tiene una "personalidad agresiva" o "sumisa", etc., en cada caso el observador selecciona el atributo o cualidad más característico del sujeto. Ambas acepciones contienen evidentemente elementos que encierran juicios de valor, según la descripción habitual, las personas son buenas o malas (Calvin, 1975).

Actualmente existen sin duda una gran cantidad de teóricos que han definido la personalidad y todos se proponen descubrir y explicar el comportamiento humano, sin llegar a una conceptualización general de lo que éste término abarca, por lo que es muy difícil dar una definición completa de personalidad.

## **2.2 Definiciones sobre Personalidad**

La personalidad, tal como la define Sullivan en un sentido particular, "es el molde relativamente duradero de las situaciones interpersonales recurrentes que caracterizan a una vida humana" El término molde debe tomarse en este caso como la envoltura de todas las diferencias insignificantes.

Sullivan insiste en que la personalidad es una entidad hipotética, que no puede ser observada ni estudiada al margen de las situaciones interpersonales, la unidad de estudio es la situación interpersonal, no la persona.

Probablemente la primera definición de personalidad la hizo Allport en 1937, y la define como: "la organización dinámica, dentro del individuo, de aquellos sistemas psicofísicos que determinan sus ajustes únicos a su ambiente". La personalidad es lo que está detrás de los actos específicos y dentro del individuo, lo que un hombre realmente es. Allport considera que la característica sobresaliente del hombre es su individualidad. El hombre es una creación única de las fuerzas de la naturaleza.

Individualidad lo usa para indicar el carácter, separado y único, un ser humano muestra una individualidad psicológica, una organización sorprendentemente compleja que comprende sus hábitos distintivos de pensamiento y expresión, sus actitudes, rasgos e intereses y su propia filosofía peculiar de la vida (Allport, 1970).

**"Sullivan, "Concepciones de la Psiquiatría moderna", 1959, p. 11"**

**G. Allport, "Psicología de la Personalidad", 1970, p. 65**

De entre los autores que se han preocupado por estudiar la estructura de la personalidad, los que probablemente han suministrado una teoría hasta cierto punto comprobable, al tiempo que han contribuido con sus investigaciones de forma sistemática, han sido Raymond B. Cattell, J. P. Guilford y H. J. Eysenck, quienes se hallan en una fase cuantitativa y experimental del estudio de la personalidad, utilizando el método del Análisis Factorial para elaborar sus resultados. Mediante estas técnicas se pretende llegar a descubrir cuáles son los elementos básicos de la estructura de la personalidad para poder estudiar las interacciones que tienen lugar en el organismo vivo y poder predecir de manera aproximada las conductas del individuo.

Las teorías de la personalidad que se basan en el análisis factorial reflejan la actual importancia de los métodos cuantitativos en psicología y son, a su vez, reflejos de muchos estudios especialmente programados de la personalidad. Como ya se mencionó anteriormente, Cattell, Eysenck, Guilford y otros trabajadores de este campo se han mostrado dispuestos a convertir sus ideas teóricas en pasos empíricos. En contraste con otras teorías de la personalidad las factoriales no revelan tendencia alguna a desarrollarse como un conjunto de abstracciones de la apreciación empírica; de hecho, la separación neta que existe entre teoría y experimento, es mínima.

La presente investigación tendrá como marco de referencia el estudio de la Personalidad propuesto por Raymond B. Cattell, el cual utiliza la técnica del Análisis Factorial.

A continuación se expondrán la Teoría de Rasgos y la Factorial.

## **2.3 TEORIAS DE RASGO Y FACTORIAL**

### **2.3.1 Teoría de Rasgos**

Las teorías de Rasgos agrupan a las personas según el grado con que son caracterizables cierto número de rasgos que son, en su mayor parte, comunes a todos los seres humanos.

Difícilmente alguien haya pensado poner en duda la existencia de los rasgos como disposiciones fundamentales de la personalidad. En el lenguaje corriente, todos presuponemos los rasgos cuando nos caracterizamos a nosotros mismos o caracterizamos a nuestros conocidos. Este hombre, decimos, es áspero, pero muy trabajador; ese hombre siempre está a disgusto, es charlatán y tacaño. Por lo común el psicólogo también se expresa en estos términos, pero es probable que tan pronto como entre en su laboratorio o en sus aulas deje tras de sí el sentido común. Sin embargo, en el problema de los rasgos humanos el sentido común está notablemente involucrado por la experiencia y es difícil que merezca el rechazo completo de que es objeto.

El peligro principal que presenta el concepto de rasgo reside en que, por el uso habitual y descuidado, puede llegar a representar un conjunto de facultades separadas y activas por sí mismas que gobernarían la conducta por sí sola, sin interferencia alguna. Se debe desechar esta interpretación, ya que ningún rasgo aislado, ni todos los rasgos juntos determinan el comportamiento por sí solos. Las condiciones del momento también son decisivas: el carácter especial del estímulo y la distribución temporaria de presiones

y tensiones dentro del sistema neuropsíquico exigen una forma especial de respuesta adaptativa, que quizá nunca volverá a ser requerida precisamente del mismo modo

La observación de la conducta es el único dato básico con que cuenta la psicología de la personalidad para trabajar. Los rasgos, como tales, no son observables en la corriente de la conducta. Lo observable son los actos adaptativos específicos que se siguen los unos a los otros. Si bien los rasgos mismos nunca son observados en forma directa, son inferidos necesariamente.

Los rasgos, no se descubren por medio del razonamiento deductivo, ni tampoco dándoles un nombre; además, nunca son observados en forma directa. Se les descubre en la vida individual, sólo por una inferencia (o interpretación) que se vuelve necesaria por la coherencia demostrable de los actos separados de la conducta observable.

Hay muchas técnicas auxiliares que pueden ser empleadas en el descubrimiento de los rasgos, pero todas esas técnicas no son sino un refinamiento del método usado por todo el mundo en la vida cotidiana. Los refinamientos reducen la probabilidad de error, pero el procedimiento es básicamente el mismo.

Los métodos para establecer la existencia de un rasgo dependen del tipo de rasgo que sea objeto de investigación, esto es, de que se trate de un rasgo común o de uno individual.

(A) **Rasgos Comunes**, tales como la inteligencia, la sociabilidad, la introversión que presentan forma muy parecida en todo el mundo, aunque una persona puede tener más que otra

(B) **Rasgos Únicos o individuales**, que son tan específicos de un individuo, que no podría encontrarse a otro que los tuviera. Estos son normalmente dotes o rasgos

dinámicos

En el caso de los rasgos individuales, el investigador hace un prolongado estudio de un individuo particular y sobre la base de su contacto personal con el caso, decide que tales o cuales rasgos son sobresalientes. Este es el llamado método clínico y es el usado habitualmente por psiquiatras, psicoanalistas, psicólogos y autores de historias de casos.

También la experimentación provee pruebas en favor de la existencia de rasgos individuales. Siempre que muchos estímulos y muchas respuestas resulten equivalentes, se infiere con seguridad la presencia de un rasgo.

La evaluación es otro método valioso en especial cuando se emplean varios jueces y se los controla entre sí. El método de las evaluaciones con "ítems" sobresalientes señalados por los jueces es particularmente útil para el establecimiento de rasgos individuales.

Como auxiliares para el descubrimiento de rasgos comunes, pueden emplearse una gran variedad de recursos estadísticos. Quizá los más familiares sean los diversos métodos de determinar la confiabilidad de los tests aplicables a algún rasgo.

Las contribuciones del método estadístico a la demostración de la existencia de rasgos comunes, son muchas. La aplicación de estos métodos permite obtener todo tipo de medidas de correlación, contingencia y asociación. Empleados de acuerdo con las necesidades del problema especial y con la naturaleza del material que se tiene entre manos, cada una permite al investigador determinar el grado de covariación de diferentes formas de conducta. Una demostración de la persistencia de la asociación es siempre el primer paso hacia la inferencia de un rasgo común.

El rasgo es, sin duda, el más importante de los conceptos de Cattell. Según él, un rasgo es "una estructura mental, inferida a partir de la conducta observada y destinada a explicar la regularidad o coherencia de esta", es decir, rasgo es la tendencia a reaccionar, de manera relativamente permanente y amplia. Cattell divide a los rasgos en tres modalidades: habilidades, rasgos temperamentales y rasgos dinámicos. La habilidad concierne a la efectividad de tal logro se manifiesta en la forma de responder a la complejidad de una situación, cuando el individuo ve claramente qué objetivo quiere alcanzar en esa situación. Un rasgo temperamental o general de la personalidad es el que atañe a los aspectos constitucionales de la respuesta, como velocidad, energía, reactividad emocional, éste es, se refiere al sentido del ritmo, forma persistencia, etc. y abarca una gran variedad de respuestas específicas. Por ejemplo, una persona puede ser temperamentalmente lenta, descuidada, irritable o atrevida. El rasgo dinámico se refiere a la movilización del individuo hacia el logro de algún objetivo, es decir, las motivaciones o intereses que mueve a los sujetos a realizar alguna meta.

Cattell juzga que existen rasgos comunes, presentes en todos los individuos o al menos en los que comparten ciertas experiencias sociales. Así mismo, existen rasgos singulares (individuales) que sólo corresponden a un individuo particular y que no aparecen exactamente de la misma forma en ninguna otra persona.

**\*Cattell, "El análisis Científico de la Personalidad", 1972, pág. 18**

Así también Guilford define el término de rasgo como: "cualquier forma común relativamente constante por la cual una persona puede diferir de otra" (Guilford, 1965), es decir, es aquello que da personalidad a los individuos, es el hecho de que difieren entre uno y otro. Un individuo es un manojito de características o rasgos. Pero realmente es algo más que un manojito simple. ya que los rasgos se unen para formar un modelo integrado, cuando lo vemos como un conjunto.

### 2.3.2 Teoría Factorial

Iniciaremos con la definición que Cattell da de personalidad: "La personalidad puede definirse como aquello que nos dice lo que una persona hará cuando se encuentre en una situación determinada", es decir, la personalidad es lo que determina la conducta en una situación definida y un estado de ánimo definido.

Partiendo de la conducta podemos inferir la personalidad, al tiempo que si conocemos ya los rasgos de la personalidad podemos inferir con un cierto grado de exactitud, la respuesta probable (conducta).

Para Eysenck la personalidad está compuesta por una serie de factores o dimensiones que intenta anclar, quizá algo prematuro, en determinados substratos biológicos.

**\*Cattell "El análisis Científico de la Personalidad" 1972, pág. 15**

Eysenck considera que la personalidad, está como organizada en una jerarquía: En un nivel más general están las dimensiones amplias o tipos: En un nivel siguiente, los rasgos: Por debajo, existe un nivel de respuestas específicas, es decir la conducta real manifiesta. En este nivel de tipos, Eysenck analiza la personalidad a lo largo de tres dimensiones amplias: neuroticismo, extraversión-introversión y psicotismo.

Eysenck al igual que Cattell, ha utilizado tests de clasificación, de cuestionarios y situaciones, y medidas psicológicas para investigar los factores de la personalidad. Ha de considerarse que la principal característica del enfoque de Eysenck es el empleo del análisis factorial en un marco teórico definido.

Guilford es quizás el psicólogo más conocido por su trabajo sobre la inteligencia y la creatividad, y por sus textos sobre estadísticas y métodos psicométricos. Sin embargo, sus análisis factoriales de los rasgos de la personalidad se remontan al comienzo de la década de 1930.

Guilford, como Eysenck, considera a la personalidad como una estructura jerárquica de rasgos desde los tipos amplios superiores, luego los rasgos primarios, hasta las disposiciones más bien específicas, como serían los hábitos y, en el nivel inferior las acciones específicas. Además Guilford agrega una clase de dimensiones somáticas y una categoría adicional de dimensiones patológicas para incluir los trastornos de la personalidad.

## CAPITULO III

### LA SELECCION Y LAS PRUEBAS PSICOLOGICAS

Para el presente trabajo, me parece de suma importancia tratar el tema de selección de personal y el uso de las pruebas psicológicas, ya que en cualquier ámbito que requiere el desempeño de alguna actividad laboral, la selección de personal juega un papel crucial tanto en la iniciativa privada, como en el sector público. Sin embargo a la Selección se le ha menospreciado, y de cierta forma el seleccionador (psicólogo) en algunos casos realiza ésta actividad de manera intuitiva, ésto es, que elige a las personas de acuerdo a las características que él considera debe poseer el candidato para ocupar el puesto vacante.

Así como la falta de una elección adecuada de las pruebas y por lo tanto el uso indiscriminado de las mismas.

Por tal motivo el candidato que será viable y/o apto para ocupar el puesto de Agente del Ministerio Público Federal deberá ser elegido con mucha precaución y cuidado, ya que en sus manos estará la libertad o detención de las personas acusadas de cometer algún delito.

En este capítulo se abordará el tema de Selección de personal (su origen y evolución) pruebas psicológicas (su uso en la Selección de Personal), y el perfil psicológico que deben cubrir los candidatos al puesto de Agente del Ministerio Público Federal, propuesto y/o diseñado por la Procuraduría General de la República.

### **3.1 Retrospectiva y Avances de la Selección de Personal**

El proceso de selección en su expresión más simple, es característica inherente a los seres humanos. Igual que ha sido un requisito para elegir las especies animales más aptas para la supervivencia, lo es para escoger desde los albores de su existencia al hombre más apto para una actividad específica. Así pues, desde tiempos remotos podemos conocer a través de la historia, que el hombre hacía selección de sus congéneres por ciertas cualidades; tales procedimientos selectivos eran desde luego muy rudimentarios. Un ejemplo cruel es el de los espartanos, quienes hicieron una depuración de su raza a base de exterminar a los seres débiles, deformes o con alguna tara. Entre los pueblos guerreros se escogía a los hombres de mayor talla para integrar ciertos cuerpos milicianos especiales. En la antigua Roma se prefería para trabajos rudos a los esclavos de color, por su fortaleza.

Al paso del tiempo se va apreciando una evolución, que aunque lenta, proyecta que la selección de personas es necesaria.

En la corte se escogía a los grupos de jóvenes apacibles y tranquilas para damas de compañía, porque se les atribuía cualidades de respeto, comprensión y compañerismo. Para el puesto de guardián se prefería a los suizos, quienes por tradición habían consolidado cierta fama de lealtad y fidelidad. Para la marina se buscaba a los sajones y normandos por su intrepidez, bravura y arrojo, así como por sus conocimientos marítimos.

Después de iniciada la Revolución Industrial, en las organizaciones lucrativas, la selección de personal se hacía por parte del supervisor basándose solamente en

observaciones y datos subjetivos, y puede decirse que era intuitiva, sin embargo muchos recursos humanos (habilidades, inteligencia, motivación, intereses vocacionales, etc.), no son apreciables a simple vista, por lo que los sistemas de selección progresaron, pero siempre con base en la observación objetiva de las cualidades y características de los individuos. Por tal motivo se hace necesaria una selección técnica de personal que emplee métodos ideados por psicólogos y administradores, y no es sino hasta los orígenes de la psicología aplicada, cuando se empiezan a hacer las primeras evaluaciones psicométricas de los hombres.

Las primeras aplicaciones de la psicología en la industria implicaron problemas de Reclutamiento y Selección. Fueron resultado natural del desarrollo en los principios de la primera década del siglo, de los métodos para medir diferencias individuales en las aptitudes.

Estos métodos fueron combinados con procedimientos sistemáticos de análisis de puestos y la evolución de la ejecución de los empleados en el trabajo para incrementar la exactitud de las decisiones de selección.

En el área laboral, es hasta principios de este siglo cuando se inicia la selección técnica y fue particularmente la Primera Guerra Mundial el factor que más influyó en el desarrollo de la Psicología Aplicada, ya que los países involucrados en ésta se veían en la necesidad de seleccionar grandes conglomerados de individuos destinados a tareas específicas. Esta situación se confirmó en la Segunda Guerra Mundial en la que casi todos los ejércitos de los países participantes contrataron los servicios de psicólogos y psicométricos. Al tener la psicotécnica una afluencia en el terreno bélico, conjuntamente

(en menor grado) se desarrolló en el área industrial, pedagógico, político, profesional, etc.

### **3.2 Procesos de Selección**

Anteriormente, la selección de personal, de acuerdo a Rivera Soler, se podía llevar a cabo a través de dos procedimientos:

#### **I) PROCEDIMIENTOS TRADICIONALES**

#### **II) PROCEDIMIENTO CIENTIFICO**

I) "Los procedimientos tradicionales" de Selección son procedimientos basados en la costumbre, por lo que no son muy apropiados, ya que se puede incurrir en una serie de fallas, inapreciables a simple vista, esto lo lleva a ser poco confiable.

Entre esta forma de selección se pueden encontrar las siguientes:

a) Las Recomendaciones: Quizá el más usual, ya que no se presta atención a los conocimientos ni aptitudes del recomendado y se le coloca en cualquier puesto (dependiendo de la recomendación), sin tomar en cuenta los recursos, capacidades y conocimientos de la persona. Este procedimiento es producto de las influencias de la amistad y del compadrazgo, por lo que ésta forma no es adecuada ni correcta

b) Las Cartas de Referencia: Este proceso también es inadecuado, ya que en muchos casos, cuando el empleado deja la empresa, por quitárselo de encima se le extiende una carta de recomendación que la favorece. Sin embargo estos documentos no hablan de las cualidades de las personas ya que están elaborados con frases prehechas, y en general solo se presta atención a la antigüedad del servicio.

c) Referencias Escritas: Al igual que con las cartas de recomendación puede decirse para las referencias escritas, pero con una agravante más, porque estas por lo general son tendenciosas en su información despegándose de la realidad.

d) Las Referencias Orales: Son mejores que las escritas, ya que el desenvolvimiento de la persona que las otorga, está libre de frases estereotipadas, además de que se puede ahondar en algunos aspectos que se interese conocer.

e) Fisonomía: Este es un grave error, porque el que hace la elección generalmente relaciona al candidato con alguna persona a quien conoce, y le atribuye inconscientemente cualidades y/o defectos que probablemente no tenga. En otras ocasiones, sin razón que lo justifique, se opta por hacer la selección de personas por la estatura, el color de piel, ojos y cabello, siendo esto un gran error, ya que tales características no significan nada, con relación a la inteligencia, los conocimientos y las aptitudes.

f) La impresión Personal: Consiste en hacer juicios del candidato en la primera vez que se la ve, habiendo quienes lo califican de eficiente porque consideran que la primera impresión les basta para conocer su persona. Esta apreciación puede ser errónea, ya que pueden intervenir sentimientos involuntarios de simpatía o antipatía, para que la elección sea ineficaz.

g) La Fotografía: este procedimiento es más erróneo que la anterior, ya que en este caso ni siquiera es fiable la apreciación, porque el retoque puede beneficiar o perjudicar al sujeto.

h) El curriculum Vitae: Normalmente este procedimiento va acompañado por alguno o algunos de los ya mencionados y aunque supera las formas ya descritas, tampoco es eficiente, porque la capacidad del solicitante no es verificada.

i) La Escritura: Hay quienes confían en los dictámenes grafológicos para la selección, esto desde luego es incorrecto, porque aunque es una manera de conocer en forma incipiente la personalidad de los individuos, puede incurrirse en errores graves, ya que no cuantifica ni la inteligencia, ni las aptitudes.

j) La Entrevista: Este procedimiento es más evolucionado, ya que pueden apreciarse muchos rasgos de personalidad, sin embargo tampoco es fiable, por no profundizar en aspectos prácticos.

k) Período de Prueba: De los procedimientos tradicionales quizá sea el mejor, porque objetivamente se conoce al postulante durante un término más o menos razonable, teniendo como inconveniente que en casos negativos de admisión, perdieron el tiempo tanto la empresa como el candidato (Rivera, 1974).

II) Rivera Soler (1974), establece que el "Procedimiento Científico consta de un sistema selectivo cuya parte esencial es la aplicación de pruebas psicotécnicas, a través de las cuales se logra hacer una apreciación del individuo, en lo relativo a su personalidad, inteligencia, conocimientos y aptitudes. Esta apreciación es la que (de acuerdo al autor) hace superar el procedimiento científico en relación con los tradicionales".

Este sistema selectivo, contiene en parte procedimientos tradicionales pero debidamente depurados, es decir que de éstos le han sido incorporados los aspectos más convenientes, y se realiza bajo la siguiente secuencia:

- Reclutamiento de candidatos a través de fuentes apropiadas
- Llenado de solicitud de empleo por el candidato, conteniendo información completa para la empresa
- Preparación de entrevista con base en los datos de la solicitud
- Realización de la entrevista preparada
- Aplicación de los exámenes adecuados a las labores del puesto para el que se haya hecho solicitud
- Comprobación de referencias

- Práctica de encuesta socioeconómica
- Investigación de antecedentes penales
- Práctica de un examen médico adecuado al puesto que se solicita desempeñar
- Durante la secuencia citada, realización de otra u otras entrevistas si el caso lo requiere.

Al tomar en consideración los procedimientos selectivos es preciso tener presente si la valoración hecha en el momento de contratar al empleador ha de limitarse a la capacidad del solicitante para desempeñar inmediatamente la tarea a que se le destina o bien si debe valorarse también el aspecto prometedor de ese individuo para empleos de mayor categoría. Poner en práctica procedimientos selectivos adecuados en este terreno es tan importante como poner en práctica procedimientos para la tarea de ingreso en la empresa.

En la selección de personal es preciso diferenciar entre los solicitantes que poseen los requisitos exigidos para la tarea de que se trata, y aquellos que no poseen tales requisitos. En este caso, la base de selección la constituye cierto mínimo de requisitos que es preciso que posea o rebasa el candidato antes que se le considere satisfactorio. En caso de comprobar si los solicitantes poseen el mínimo de aptitudes, se parte del supuesto de que, independientemente de la forma en la cual la realización del trabajo puede medirse, existe un punto crítico fácilmente determinable, más arriba del cual el individuo es muy útil a la empresa, y más abajo del cual le representa una pérdida. La eficacia del procedimiento selectivo se juzga según el grado en que predice con exactitud cuáles son los solicitantes cuyo rendimiento será superior al nivel crítico, y aquellos que no alcanzaron ese rendimiento.

La selección puede significar el ordenamiento de candidatos para una tarea, de acuerdo con sus capacidades para desempeñarla o la valoración de candidatos para determinar si poseen o no los requisitos mínimos para dicha tarea. En cualquier caso, sin embargo, la finalidad es diferenciar a los candidatos más malos de los mejores, con objeto de pronosticar sus posibilidades de éxito futuro.

Por lo tanto la labor de selección consiste en predecir hasta que punto el individuo tendrá buen éxito en una tarea determinada, antes que empiece a desempeñarla, tomando como base la información obtenida respecto al individuo, por cualquier medio, como por ejemplo, sus antecedentes de trabajo, entrevistas con él o sometiéndolo a diversas pruebas, con esto se realiza un intento para pronosticar su comportamiento en el futuro (Ghiselli y Brown, 1959)

### **3.3 Diversas definiciones de Selección**

Ahora bien, existen muchos autores que definen a la Selección de Personal, entre los cuales encontramos a los siguientes:

Para Fernando Arias Galicia, la definición tradicional que da para la Selección de Personal es la siguiente:

"Es el procedimiento para encontrar al hombre que cubra el puesto adecuado, a un costo también adecuado", ésto es, la selección es la elección de la persona adecuada para un puesto adecuado y a un costo adecuado, que permita la realización del trabajo en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y potenciales a fin de hacerlo más satisfactorio a si mismo y a la comunidad en que se desenvuelve para contribuir, de esta manera, a los propósitos de la organización.

Jaime Grados, nos dice que "la Selección es la serie de técnicas encaminadas a encontrar a la persona adecuada para el puesto adecuado". Y que la importancia de una buena selección radica en tener mejores expectativas de un individuo en el desempeño de sus actividades dentro de la empresa. Los aspectos Psicológicos son componentes básicos de la personalidad de un sujeto que hacen posible su óptimo desarrollo dentro de una sociedad y, específicamente en su ámbito laboral .

\*Arias, G. "Administración de Recursos Humanos", 1969, pág. 257

\*Jaime Grados, "Inducción, Reclutamiento y Selección", 1988, p.179

Para Robert M. Guión, el problema de la Selección de Personal consiste en "elegir entre los candidatos disponibles un grupo más reducido al que se contrata para una determinada tarea"

Marvin Dunnette, menciona que el propósito de la investigación de selección es predecir las conductas reales de trabajo más que predecir directamente sus consecuencias en la organización (Dunnette, 1976).

Chruden y Sherman, dicen que la Selección de personal es el proceso de determinar cuáles, de entre los solicitantes de empleo, son los que mejor llenan los requisitos de la fuerza de trabajo y se le debe ofrecer posiciones en la organización (Chruden y Sherman, 1970)

Finalmente diremos que Montmollin pugna por hacer una selección del trabajador con base en puntos clave de referencia, pero más que nada, hacer lo que él llama una apreciación del mismo, para lo cual se requiere otra dimensión, otra filosofía, ya que a causa de que la selección se ha rutinizado hacia un interés que él llama morbido, tendiente a juzgar a los individuos por lo que son y no por lo que hacen o pudieran hacer. Debido a que la selección, como tal, resulta ser una contratación que obedece a intereses de la empresa, y el que realiza aquella establece una alianza abierta o tácita con ésta, pues busca, en el mercado, al hombre que se adapte a un puesto. La selección es pues, simplista y mecánica, deshumanizada, a diferencia de la apreciación que implica, aparte de una valoración de las aptitudes prácticas, el análisis del futuro emocional del aspirante (Lazo 1985).

**\*Robert M. Guion, "Tests para la Selección de Personal", 1969, p. 774**

### **3.4 Origen y desarrollo de las Pruebas psicológicas**

Después de haber hablado de la Selección desde sus orígenes y de la importancia que ésta tiene en la Industria, ahora trataremos el tema de las pruebas psicológicas en la Selección de Personal y el uso que se les da en este campo.

De todos los instrumentos ideados por los Psicólogos para valorar las capacidades y rasgos humanos, las pruebas son sin duda las más sutiles.

James Mc Keen Cattell (1860 -1944) Psicólogo norteamericano, fue uno de los primeros en aplicar tests psicológicos y en 1890 usa por primera vez el término Test Mental.

A William Stern (1871 -1938) se le atribuye el término de Psicotécnica y elaboró diferentes pruebas para la medición de la inteligencia de los individuos, introduciendo la medida de Cociente Intelectual (C.I.).

Sin embargo es Hugo Münsterberg (1863 - 1916) quien la define por primera vez, y a quien se le da el nombre de "Padre de la Psicotécnica", su definición es la siguiente. Psicotécnica es la rama de la psicología aplicada, destinada a obtener resultados prácticos de cuantificaciones en cualquier dominio de la actividad humana.

Es obvio que los seres humanos difieren unos de otros en sus aptitudes físicas, temperamento, intereses, capacidades y conocimientos, por lo que al tener tales diferencias, lógicamente también difieren en la manera en que hacen su trabajo.

De un conjunto determinado de personas, unas son mejores que otras en la realización de una tarea específica, pero cuál es la diferencia entre ellos, o cómo podría escogerse a los mejores, porque si todos los hombres tuviesen los mismos conocimientos, aptitudes, inteligencia y rasgos de personalidad, no habría problemas en la selección del personal, y por lo tanto no existirían los exámenes de admisión.

Los exámenes de admisión se hacen en la ciencia de la Psicología, a su vez en la rama denominada psicología aplicada, en la subdivisión de psicotécnica, psicotecnia o psicometría, y finalmente en la psicología del trabajo.

Como la evolución de la psicotécnica no se desarrolló inicialmente en sitios de habla castellana, es por ello que en países de distinta denominación lingüística es donde se aplica el primer nombre, denominado "Test" a las pruebas psicotécnicas. Tal palabra es de origen inglés y su significado es prueba. Se podrían usar como sinónimos: examen, prueba o reconocimiento.

### **3.5 Las Pruebas Psicológicas en la Industria**

Desde la Primera Guerra Mundial cuando fueron examinados cerca de dos millones de reclutas por medio del "Army Alpha Test" de habilidad mental, se han usado tests de todas clases en la selección de personal en organizaciones de distintos tipos. El éxito obtenido en el uso de pruebas por varios servicios del Estado y por las Industrias privadas durante los años de la última guerra dio notable ímpetu al movimiento en pro de las pruebas.

Durante los últimos 50 años, los tests han formado parte del proceso de Selección en muchas organizaciones. El grado hasta el cual se usen y la importancia que se les da varía mucho, dependiendo de los puestos y de la Empresa.

Para la gran mayoría de las empresas resulta ya hoy evidente la necesidad de una selección adecuada del personal. Y, ciertamente algunas de estas empresas han llegado a esta consecuencia como resultado de la situación creada en sus talleres y oficinas al cabo de varios años de estar reclutando su personal.

Cuando la empresa decide reclutar un nuevo trabajador inmediatamente se pone en funcionamiento una serie de mecanismos que difícilmente estarán coordinados y darán el resultado deseado si no existe una política básica de selección que deberá incluir, un análisis de puesto y perfil del mismo, lo cual llevará a la elección de una batería de pruebas psicológicas para evaluar las características y habilidades de los candidatos al nuevo trabajo.

Las pruebas Psicológicas han hecho sin duda, importantes contribuciones a la solución de problemas de selección, colocación y adaptación de trabajadores. Esto lo demuestra la creciente demanda de pruebas por parte de los negocios y la industria, y también el número cada vez mayor de campos de trabajo para los cuales se idean pruebas.

Cuando las pruebas se utilizan para la selección y colocación de personal, sus resultados sirven como elemento de predicción de algún índice de buen éxito en la tarea. En la selección, los resultados de las pruebas se obtienen antes de contratar al trabajador. Esos resultados facilitan la obtención de información respecto a las posibilidades de éxito del trabajador antes de contratarlo (Ghiselli y Brown, 1959).

Las pruebas poseen muchas ventajas respecto a otros recursos electivos y evaluativos. Una de las principales ventajas de los tests es su objetividad, especialmente si se comparan con la entrevista (Chruden y Sherman, 1970). Por ejemplo, el reconocimiento de lo que un individuo pueda hacer, suele lograrse con más efectividad mediante tests que hayan sido contruidos o escogidos para el puesto específico, que por medio de una entrevista que no esté estandarizada y completa en su cobertura respecto a las habilidades o a la información requerida para un desempeño satisfactorio en el puesto, y en la cual, las tendencias del entrevistador pueden hacerlo pasar por alto informes importantes y aplicables al caso. Además de que los resultados de las pruebas generalmente no reflejan en forma directa las aptitudes personales de quien las aplica. A causa de que las pruebas son generalmente objetivas, son también imparciales. Las pruebas proporcionan descripciones cuantitativas de las capacidades de un individuo y de sus características.

Sin embargo, la finalidad de los tests deberán probarse primero y ser elegidos sobre la base de su habilidad, ya que constituyen métodos abreviados para predecir el éxito en un puesto o tarea.

Así pues, podemos decir que un tests psicológico es normalmente una medida objetiva y estándar de una muestra de conducta, que se usa para medir características humanas tales como, habilidades, aptitudes, intereses, personalidad e inteligencia, en términos cuantitativos, es decir, el método de los tests procura ofrecer una apreciación objetiva, por lo general, de tipo cuantitativo y comparable, de uno o más aspectos de la conducta o de la personalidad, o de ambas, mediante recursos más o menos simples y

de aplicación relativamente sencilla, y ésto ayudará a distinguir entre los hombres estos aspectos, para seleccionar a los mejores en beneficio de la empresa.

Por lo tanto, mediante el uso de pruebas, es posible determinar que tanto de una característica dada posee un individuo en relación a otros con quien esta siendo comparado.

Aplicar un tests a un individuo es someterlo generalmente a un conjunto de estímulos que componen una situación experimental estandarizada. Ante estos estímulos el individuo reaccionará de una determinada forma cuya evaluación se obtiene por comparación estadística con las reacciones de otros individuos que han sido sometidos a la misma situación (Olea, 1979).

De acuerdo a Ricardo Rivera Soler, un examen de admisión consiste en una prueba o un conjunto de éstas cuya finalidad es la de conocer las relaciones mentales, perceptivas, sensoriales o motoras, para evaluar aspectos del individuo a quien se le están aplicando, tales como: la personalidad, inteligencia, conocimientos y/o aptitudes, con el objeto de decidir la aceptación o el rechazo de su incorporación a un organismo que a solicitado su ingreso, o al que tenga interés en pertenecer. Tal medición es confiable, porque previamente, la prueba o pruebas aplicadas fueron suministradas a otros individuos colocados en situaciones similares, por lo que la calificación obtenida por el examinado es el resultado de una comparación con una evaluación estadística, que reúne condiciones de objetividad, consistencia, validez, comparabilidad, justa apreciación y fiabilidad.

Desafortunadamente, los tests suelen usarse como base para las decisiones de personal antes de ser plenamente validados.

Los exámenes de admisión son auxiliares en la función de selección de personal, para escoger al elemento humano más eficiente, para el desarrollo de las actividades de la empresa en el logro de sus objetivos. Y tienen la importancia de que la decisión de admisión de un individuo al empleo se realiza en forma más inteligente y más fiable.

Un objetivo específico es contribuir a una utilización cada vez más eficaz del potencial humano en todos sus niveles. Hay que recurrir a uno de los siguientes tipos de medida, o a ambos a la vez:

- 1) rendimiento de la gente en el desempeño de sus tareas y
- 2) satisfacción personal que cada individuo encuentra en el desempeño de su tarea.

En las organizaciones en donde los tests se usan adecuadamente, se han obtenido beneficios tanto tangibles como intangibles. Algunos de los beneficios tangibles obtenidos por el uso de los tests en la selección de personal incluyen la reducción de los costos de entrenamiento, menos accidentes y menos rotación del personal. Los beneficios intangibles, tales como mejor ajuste del trabajador, mejor satisfacción en el trabajo y mejor moral del grupo.

La pruebas son instrumentos que nos proporcionan datos sobre el candidato, y estos datos en conjunto con los que se obtienen en las diferentes fases del proceso de selección, permiten tomar una decisión de la contratación del aspirante al empleo.

Al aplicar pruebas a los aspirantes es posible seleccionar a los candidatos en perspectiva a puestos en los que se adapten mejor por sus habilidades, aptitudes, inteligencia, personalidad e interés.

Los tests son simplemente una parte del proceso de selección.

Pueden representar una gran ayuda a la hora de tomar la decisión final, pero ésta no depende exclusivamente de ellos, ya que al igual que la entrevista, sólo pueden proporcionar algo de la información necesaria para hacer una valuación a escala del solicitante a un trabajo.

Los empleadores (Empresas) están dando cada vez más atención al proceso de selección debido a que reconocen que es el punto de partida para crear calidad en sus organizaciones.

Como resultado de una selección cuidadosa se beneficia tanto el individuo como misma organización.

## CAPITULO IV

### PERFIL ANALISIS DEL PUESTO

#### **4.1 Análisis de Puestos**

A continuación se hará un breve esbozo de lo que es el análisis de puesto, para así poder llegar a la realización de lo que es un perfil de puesto.

La técnica del Análisis de puesto estudia en detalle las organizaciones para las cuales se realiza el trabajo de reclutamiento y selección de personal, y tiene como finalidad conocer lo que cada trabajador hace y las aptitudes que requiere (conocimientos, experiencia, habilidades, etc) para desempeñar eficientemente el puesto. Para ello, es requisito previo saber lo que se va a realizar en dicho puesto. Se puede definir un puesto como "un conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que forman una unidad de trabajo específica e impersonal" (Grados, 1988).

El concepto de puesto implica dos elementos esenciales, que son:

- A) Su contenido, determinado por el conjunto de funciones concretas.
- B) Sus requisitos, determinados por los factores de habilidad, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo. Estos elementos son necesarios para desempeñar eficientemente la labor.

Es difícil determinar los elementos que integran un puesto, ya que éste no sólo está formado por una serie de actividades materiales y tangibles, sino que existe también un

conjunto de factores que son más difíciles de determinar, como la habilidad, el esfuerzo y la responsabilidad que requiere el trabajador para realizar adecuadamente su trabajo.

Esta dificultad hace necesario el uso de una técnica que recopile metódicamente los datos que sean necesarios para separar los elementos objetivos y subjetivos que el trabajo implica.

El análisis de puestos es la técnica que ayuda a lograr estos objetivos mediante la determinación de los elementos que integran el puesto.

Para aplicar esta técnica se requiere:

- a) Recabar todos los datos referentes al puesto, con integridad y precisión.
- b) Separar los elementos objetivos que constituyen el trabajo, de los subjetivos que debe poseer el trabajador, y ordenar ambos grupos con los datos correspondientes.
- c) Consignar por escrito los datos obtenidos de manera clara y sistemática.

Así pues, el análisis de puesto no sólo consiste en separar y estudiar cada uno de los elementos que integran el puesto, también se deben analizar los datos con objeto de establecer si ya se ha obtenido la información suficiente, o bien si se han omitido o dejado de observar algunos aspectos importantes de aquél

Por último diremos que la especificación del puesto nos ayudará a determinar aquellos requisitos que debe satisfacer un candidato para ocupar el puesto y así orientar el proceso de selección, es decir, el seleccionador deberá tomar en cuenta las características de cada candidato y los requisitos del puesto. En otras palabras, el análisis de puestos no nos servirá únicamente para conocer los elementos que integran

el puesto, sino también para que el seleccionador pueda saber quién o quiénes son las personas idóneas en cada caso.

## **4.2 Perfil del Puesto**

Antes de introducirnos directamente a lo que es el perfil de puestos, mencionaremos brevemente lo que es un perfil psicológico:

### **4.2.1 Perfil Psicológico**

El perfil psicológico, entre otras definiciones, es una representación gráfica que se obtiene reuniendo, mediante una línea, los niveles alcanzados en diferentes pruebas analíticas.

Las pruebas se crean o se eligen según el concepto que el autor del perfil tiene sobre los diversos componentes de la inteligencia, la personalidad, las habilidades, aptitudes, etc.

A veces suele usarse también el perfil para analizar los componentes de la actividad global y se presentan sobre el gráfico los resultados de un tests complejo o de una batería de tests, donde cada uno moviliza diferentes aspectos de la actividad intelectual.

El resultado gráfico que ofrece el perfil individual se propone objetivar las articulaciones de la inteligencia, de la personalidad, la actitudes, habilidades, aptitudes, etc.

Así mismo el perfil analiza la heterogeneidad de las características de personalidad y mentales de cada individuo y determina la individualidad de sus rasgos peculiares (Székely, 1960).

#### 4.2.2 Perfil del puesto Ideal y Real

Ahora bien, el perfil del puesto es una de las principales características que se deben tomar en consideración para realizar de manera adecuada la selección de personal, y éste se basa en el análisis de puestos.

Un perfil del puesto es aquel escrito en el que se enuncian las características deseables que debe poseer el candidato.

Existen dos tipos de perfiles, el ideal y el real.

**El Perfil ideal** es aquel en que se enuncian las características que deberá poseer el candidato.

**En el perfil real** se enuncian las características que posee el candidato, obtenidas a través de los pasos del proceso de selección.

Con los dos tipos de perfiles se logra hacer una comparación que servirá para tomar una decisión de si el candidato es apto o no para ocupar el puesto.

#### 4.2.3 El perfil Psíquico

En la integración del "perfil" psíquico del trabajador como parte de su evaluación integral para adecuarlo a un puesto, habrá que tomar en consideración el deterioro o la variación que sufre (el individuo) pronto por diversos factores, una vez que ha iniciado el desarrollo de las actividades para las que fue seleccionado, tomando en cuenta que no se puede comprender al trabajador si no se le considera como un sistema organizado de respuestas.

Si en función de este criterio dinámico, de lo que es el hombre, no se toma en cuenta dicho cambio inevitable y hasta progresivo como una posibilidad de agregarlo al "perfil" inicial, este dejará de ser operante y válido.

No siempre ha de ser el aspirante psíquicamente sano el más adecuado para determinado puesto, sino aquel más afín con el tipo de ambiente humano en el que el puesto está inserto. Si la tendencia general del ambiente es narcisista, el aspirante no puede ser ego-sintónico, pues pronto disminuirá su motivación, interés o actitud ante el trabajo o el grupo y finalmente abdicará, sino que el narcisista, e incluso el paranoide, pronto tenderán a imponerse y a sobrevivir basándose en ese modelo de comportamiento.

Actualmente, mientras se discute sobre un proyecto de integración de "perfiles", hay una vanguardia que considera que es inoperante y obsoleto seguir utilizando el sistema de selección imperante y/o tradicional.

Esta corriente vanguardista, considera que en vez de adecuar al hombre para el trabajo, habrá que hacerlo a la inversa: acoplar el trabajo al hombre.

En la corriente tradicional, es decir, la que considera que hay que llevar al hombre al trabajo, se tiende a equiparar en igualdad de circunstancias o de jerarquias al trabajador con el puesto de trabajo. Dentro de dicha corriente se afirma que el "perfil" del hombre y el "perfil" del puesto se pueden confrontar sin más, en igualdad de oportunidades para ambos con vistas a una mayor productividad en todos los ordenes (Lazo, 1985).

#### **4.3 Perfil del Puesto de Agente del Ministerio Público**

Después de haber revisado lo que es el análisis de puesto y como, a partir de este, podemos llegar a la realizacion de un perfil del puesto, ahora veremos el perfil del puesto del Agente del Ministerio Público Federal diseñado por Instituto Nacional de Ciencias Penales, de acuerdo a la características y requisitos que debe poseer y presentar una persona para ocupar dicho puesto.

## REQUERIMIENTOS GENERALES DEL PUESTO

Nacionalidad	Ser ciudadano mexicano por nacimiento en pleno ejercicio de sus derechos.
Antecedentes no penales	Acreditar que ha observado buena conducta y no haber sido sentenciado ejecutoriamente como responsable de delito intencionales o dolosos.
Nivel de estudios	Ser Lic. en Derecho con autorización para el ejercicio de su profesión.
Examen de oposición	Presentación y aprobación de examen de oposición, en los términos y con las características que fije la Ley Orgánica y el Reglamento de esta institución.
Estado Civil	Irrelevante
Experiencia Practica Profesional	Dos años
R.F.C.	Original y copia
Acta de Nacimiento	Original y copia
Certificado de Estudios	Titulo y Cédula Profesional (original y copia)
Curriculum Vitae	Con documentación comprobatoria.
Disponibilidad de tiempo	Completa
Disponibilidad de viajar	Total

## REQUISITOS PERSONALES

### Esfera Cognoscitiva

Capacidad de Organización y Planeación	Normal y Alta
Atención y Concentración	Alta
Percepción, rapidez y flexibilidad	Normal y Alta
Juicio Práctico	Alto
Capacidad Intelectual	Normal

### Esfera Afectiva Emocional

Confianza y Seguridad	Alta
Tolerancia a la Frustración	Alta
Control de la Impulsividad	Alto
Adaptabilidad y sociabilidad	Alta

### Personalidad

Agresividad y Prepotencia	Término Bajo
Aceptación de la Autoridad	Alta
Relacion con Subordinados	Alta
Flexibilidad y Adaptabilidad	Alta
Resistencia a la Depresión	Alta
Estabilidad Emocional	Normal y Alta
Estabilidad de la Personalidad	Normal y Alta

### Rasgos Profesionales

Aplicación de criterios	Alto para tomar decisión rápidas y trascendentales
Nivel de Responsabilidad	Alto para tomar decisiones rápidas y trascendentales
Rendimiento bajo presión	Alto
Capacidad de decisión	Alta
Capacidad de solución de problemas	Alto para tomar decisiones rápidas y trascendentales
Respeto a las normas, valores y principios	Alto

## REQUERIMIENTOS FISICOS

Edad Mínima	29 años
Edad Máxima	Sin limite
Estatura Mínima	No determinante
Estatura Máxima	No determinante
Agudeza Visual	De normal en adelante
Agudeza Auditiva	De normal en adelante
Resistencia a la Fatiga	Alta
Capacidad de Esfuerzo	Alta

## ANTECEDENTES

**Algunas Investigaciones realizadas sobre el tema son las siguientes:**

Pocas son las investigaciones que se han realizado sobre las características de personalidad del Agente del Ministerio Público Federal, tanto a nivel Nacional como Mundial.

En la revisión efectuada sobre el tema se encontraron las siguientes publicaciones:

-Valdez (1984). en su trabajo realizado sobre personalidad del Policía Judicial del Estado de Hidalgo, utilizó las pruebas de: Barsit, MMPI, Machover, autobiografía y solicitud de empleo. La muestra estuvo comprendida por 100 miembros (varones) activos de la corporación

Los resultados obtenidos en esta investigación fueron los siguientes: Encontró que estas personas poseen una inteligencia por abajo del promedio, y en relación del MMPI menciona que no existe un perfil único, debido a la disparidad de los rasgos que se presentaron.

Así mismo se caracterizan por ser impulsivos, inseguros, desconfiados y cuyas relaciones sociales son superfluas, lo cual los lleva al aislamiento.

La conclusión a la que llega la autora es que el medio ambiente que rodea a estas personas y en el que se han desarrollado desde los primeros años, es carente de afecto, por lo que es incapaz de brindarles oportunidades que puedan favorecer su desarrollo.

-Moreno (1985), investigó sobre la Personalidad del Marino, En este trabajo la muestra estuvo comprendida por 69 estudiantes del 5o. grado académico de la carrera de Ing. en Ciencias Navales de la Escuela Naval Militar.

Este trabajo tuvo como finalidad, encontrar cuáles son las características de personalidad que comparten los marinos entre si, partiendo del enfoque de la Teoría Psicoanalítica. Para la cual utilizó la Prueba de Frases Incompletas de Sacks y el Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota. Los resultados obtenidos en este estudio indicaron que existen mecanismos de defensa similares en la personalidad del marino, que le facilitan el desempeño de su trabajo, tales como: la negación, idealización, intelectualización, desplazamiento, anulación aislamiento del afecto y social. Estos mecanismos, de acuerdo a la autora, les permiten funcionar en forma adaptativa para defenderse de la tristeza y soledad durante los viajes que efectúan éstas personas.

-Mendez y Zarandona (1985), investigaron sobre la agresión que presenta el agente de policía, por el hecho de pertenecer a un cuerpo de justicia y por poseer placa y arma de fuego.

Para dicha investigación se hizo uso del Test de Frustración de Rosenzweig; el Inventario Multifásico de la personalidad (MMPI). La investigación fue la siguiente: Transcurridos 4 años se hizo el seguimiento de 63 policías, de los cuales 35 fueron dados de baja. A los 28 elementos que continuaban en la Institución, se les localizó para aplicarles un re-test.

La escala 2 de MMPI fue la más elevada en las 2 aplicaciones, tal vez dicha depresión es la que ha controlado el comportamiento de los policías para no ser directamente agresivos. Llegando a conclusión de que no se presentan cambios considerables en los policías cuatro años después de permanecer trabajando como tales. Esto puede ser debido a la frustración y presiones a las que son sometidos los policías, o porque éstos sólo buscan el reconocimiento que no logran por otro medio.

En un estudio realizado en Francia por Baize, Dufiot, y Fellion (1987), sobre los aspectos criminológicos de los actos de maleficencia por la población francesa y oficiales del Ministerio, basados sobre documentación recopilada por los autores durante un periodo de 30 años, enfocándose sobre estafa y abuso de confianza. Entre los miembros de esta categoría profesional pueden ser encontradas personas que cometen delitos que van desde desfalco hasta la falsificación. Inconsistencias evidentes fueron encontradas entre la debilidad obvia y la personalidad inmadura de algunos oficiales y la importancia de los trabajos con los cuales ellos fueron confiados.

Estas investigaciones, aunque no nos hablan directamente del tema al que nos referimos en la presente investigación, sí nos hablan de aspectos de la personalidad de servidores públicos, que de alguno u otra forma tienen que ver con la administración de la justicia.

## **CAPITULO V**

### **METODOLOGIA**

#### **5.1 PLANTEAMIENTOS**

- Las pruebas elegidas para seleccionar este tipo de personal, son congruentes con los aspectos psicológicos del perfil del puesto
- Existe congruencia entre los aspectos psicológicos del Perfil del Puesto, y los resultados obtenidos con las pruebas 16 FP y Machover, para los candidatos a Agentes del Ministerio Público
- Las personas seleccionadas como aptas para ocupar el puesto de Agente del Ministerio Público se correlacionan positivamente con los aspectos psicológicos del perfil del puesto establecido por el Instituto Nacional de Ciencias Penales.
- Las personas seleccionadas como no aptas para ocupar el puesto de Agente del Ministerio Público se correlacionan negativamente con los aspectos psicológicos del perfil del puesto establecido por el Instituto Nacional de Ciencias Penales.
- Existen diferencias significativas de personalidad entre los candidatos a Agentes del Ministerio Público Federal aptos y no aptos

## 5.2 VARIABLES

Variable Independiente:	Perfil de Puesto
Variable Dependiente:	Resultados obtenidos con el Instrumento (16 FP y Machover) aplicados a los candidatos a Agentes del Ministerio Público Federal

### Definición de Términos

**Perfil del Puesto:** Son las características de personalidad presentadas por los candidatos a agentes y auxiliares del Ministerio de acuerdo al 16 FP.

**Candidatos:** Aquellas personas que se presentan al Instituto Nacional de Ciencias Penales, con la finalidad de presentar el examen de oposición y ser seleccionados para ocupar el puesto de Agente del Ministerio Público.

**Agente del Ministerio Público:** Son las personas que han obtenido su título de Lic. en Derecho y que tienen como función el velar por que la ley sea administrada de una manera justa.

### **5.3 POBLACION Y MUESTRA**

De los 536 expedientes que se revisaron del archivo del Instituto Nacional de Ciencias Penales, se procedió a hacer una selección de los mismos, mediante un muestreo intencional, ya que a través de los expedientes se seleccionaron aquellos casos que tuvieran las mismas pruebas psicológicas aplicadas, en este caso fueron el 16 FP y Machover. Ya que la batería total para seleccionar este personal en el Instituto Nacional de Ciencias Penales estaba comprendida por las siguientes pruebas: MMPI, FRASES INCOMPLETAS, 16 FP, MACHOVER, HTP, BETA y AUTOBIOGRAFIA (y no todos los expedientes tenían todas las pruebas aplicadas). Para la selección no se tomó en cuenta el sexo, edad ni el estado civil de las personas.

### **5.4 ESCENARIO**

La aplicación de las pruebas se realizó en el Auditorio del Instituto Nacional de Ciencias Penales, ya que esta Institución es la encargada de la evaluación y selección de los abogados que desean desempeñar el cargo de Agentes del Ministerio Público Federal.

### **5.5 TIPO DE ESTUDIO**

La Presente investigación es un estudio de tipo ex post- facto, ya que es una búsqueda sistemática- empírica, en la cual el investigador no tiene control sobre las variables independientes porque sus manifestaciones ya ocurrieron o porque son inherentemente no manipulables. Se hacen inferencias acerca de relaciones entre

variables, sin intervención directa, a partir de la variación concomitante de las variables independientes y dependientes (Kerlinger, 1975). Además de haber recurrido a los resultados de las pruebas después de su aplicación sin actuar como evaluador directo.

## 5.6 INSTRUMENTOS

### Prueba de la Personalidad de Cattell (16FP)

Raymond Cattell fue el creador de la prueba 16 Factores de la Personalidad, que para su elaboración hizo uso de los métodos factoriales, inició su investigación con factores que provenían de la observación directa (registros de frecuencias de actos conductuales) y **construyó pruebas de tipo cuestionario de autclasificación y pruebas objetivas.**

De acuerdo a Cattell para poder llegar al total de factores de la personalidad, la primera fuente se encuentra en el lenguaje. Utilizó 4,500 palabras inglesas que se usan para describir rasgos de personalidad, las cuales fueron tomadas de diccionarios y de la literatura psicológica y psiquiátrica, posteriormente la lista se redujo a 171 nombres de rasgos, pues se encontró que la gran mayoría eran sinónimos, estos 171 nombres de rasgos se proporcionaron a un grupo heterogéneo de 100 adultos para que los clasificaran, se interrelacionaron estas clasificaciones y se determinaron los agrupamientos naturales que fueron valorados por 208 hombres en una lista abreviada.

Se diseñaron 80 reactivos que se aplicaron a 370 hombres y mujeres de 20 años promedio, se factorializaron los resultados y se obtuvieron 19 factores, de los cuales 15 fueron enriquecidos con reactivos cargados del factor que cada uno medía, más un 16o. factor: Inteligencia, y así se formó el 16 PF, cuya primera publicación en 1949 fue precedida de cerca de 10 años de investigación empírica de Análisis Factorial.

Cattell creó para cada nivel de edad una prueba cuestionario con varias formas paralelas cada uno, ya que tal parece que a medida, que bajamos de nivel cronológico, la personalidad sufre nuevos cambios, aparecen o desaparecen nuevos factores.

La más completa de las pruebas de Cattell es el 16 FP, ya que sus datos de validación incluyen perfiles de promedios para varios grupos ocupacionales y síndromes psiquiátricos.

La prueba consta de cuatro formas de cuestionario denominadas: A - B - C y D. La principal diferencia entre las formas A y B respecto a las formas C y D radica en su extensión y el tiempo que requiere su aplicación.

Las formas A- B se han diseñado para personas con Inteligencia Normal o Superior; las formas C y

Los 16 factores primarios que forman el cuestionario y los factores de segundo orden se presentan en dos series, y son los siguientes:

**FACTOR**

**A: EXPRESIVIDAD EMOCIONAL**  
Severidad VS Sensibilidad Emocional

**B: INTELIGENCIA**  
Inteligencia VS Inteligencia Alta

**C: FUERZA DEL YO**  
Debilidad del Yo VS Fuerza del Yo

**E: DOMINANCIA**  
Sumisión VS Ascendencia

**F: IMPULSIVIDAD**  
Retraimiento VS Impetuosidad

**G: LEALTAD GRUPAL**  
Superego Débil VS Superego Fuerte

**H: APTITUD SITUACIONAL**  
Timidez VS Audacia

**I: EMOTIVIDAD**  
Tranquilidad VS Tensión

**L: CREDIBILIDAD**  
Confianza VS Desconfianza

**M: ACTITUD COGNITIVA**  
Objetividad VS Subjetividad

**N: SUTILEZA**  
Ingenuidad VS Astucia

**O: CONCIENCIA**  
Adecuación Serena VS Propensión a la culpabilidad

**Q1: POSICION SOCIAL**  
Conservadurismo VS Radicalismo

**Q2: CERTEZA INDIVIDUAL**  
Dependencia Grupal VS Autosuficiencia

**Q3: AUTOESTIMA**  
Indiferencia VS Control

**Q4: ESTADO DE ANSIEDAD**  
Soliloquio VS Sociabilidad

#### **FACTORES DE SEGUNDO ORDEN DEL CUESTIONARIO 16FP**

**Qs1** Introversión - Extroversión  
**Qs2** Poca Ansiedad - Mucha Ansiedad  
**Qs3** Susceptibilidad - Tenacidad  
**Qs4** Dependencia - Independencia

El saber qué letra se ha asignado a cada factor no es circunstancial, el orden de éstas obedece al grado de difusión entre los numerosos rasgos observables. Por ejemplo, el factor "A" interviene en la codeterminación de un mayor número de rasgos o aspectos psicológicos. Para la elaboración del test, es decir, para diagnosticar la intensidad con la que cada factor opera en cada personalidad, podemos decir que todos los factores operan en todos los individuos, cada factor dentro de una polaridad definida, y se toman para cada factor como índices, no todos los rasgos que éste carga, sino lo más intensamente cargados.

A continuación se hará una breve descripción de los 16 factores del inventario, tomando en consideración que para su calificación: las puntuaciones altas de 8 a 10 esténes corresponderán a las descripciones de la derecha, y las bajas de 1 a 3 esténes corresponderán a la conducta del polo opuesto, descrita a la izquierda, y que los tipos de conductas enumerados al principio de cada factor, son más característicos, mas típicos (cargados) que los que aparecen más abajo de la lista.

## FACTOR "A" EXPRESIVIDAD EMOCIONAL

### (-) SOLILOQUIA

Discreto, desprendido.  
No tiene sus propias ideas.  
Alejado, indiferente  
Preciso, objetivo.  
Desconfiado, escéptico  
Rígido  
Frio  
Propenso al mal humor.

### (+) SOCIABILIDAD

Afectuoso, le gusta salir,  
participante, cooperador,  
pone en práctica sus ideas  
Atento con los demás  
Sentimental, inesperado,  
fortuito, confiado.  
Adaptable, descuidado  
"sigue la corriente"  
afectuoso, cariñoso  
Ríe con facilidad

## FACTOR "B" INTELIGENCIA

### (-) INTELIGENCIA BAJA

Torpe  
Baja capacidad mental.  
Incapacidad para resolver  
problemas abstractos.  
Poco organizado.  
Juicio pobre ó débil.  
Moral baja.  
Se da por vencido.

### (+) INTELIGENCIA ALTA

Brillante.  
Alta capacidad mental.  
Perspicaz, aprende rápido.  
Intelectualmente adaptable.  
Intereses de orden  
Intelectual. Muestra buen  
juicio. Moral alta.  
Perseverante.

## FACTOR "C" FUERZA DEL YO

### (-) INESTABILIDAD EMOCIONAL

Afectado por sentimientos,  
fácilmente perturbable, alterable.  
Visceral ante la frustración.  
Variable en actitudes e intereses.  
Fácilmente perturbable.  
Evade responsabilidades.

### (+) FUERZA SUPERIOR DEL YO

Emocionalmente estable,  
maduro, se enfrenta a la  
realidad, calmado, emocio-  
nalmente maduro. Estable,  
constante en sus intereses  
tranquilo y calmado. No  
permite que sus necesidades  
emocionales interfieran en  
su situación actual.

## FACTOR "E" DOMINANCIA

### (-) SUMISIÓN

Obediente, indulgente,  
moldeable, dócil.  
Sumiso, dependiente.  
Considerado, diplomático.  
Sencillo. Convencional,  
ajustado. Fácilmente per-  
turbable por la autoridad.  
Humilde

### (+) ASCENDENCIA

Entusiasta, precipitado,  
no manipulado.  
Afirmativo, independiente,  
autosuficiente. Austero,  
severo. Solemne. Rebelde,  
poco convencional.  
Testarudo.  
Exige admiración.

## FACTOR "F" IMPULSIVIDAD

### (-) RETRAIMIENTO

Sobrio, taciturno, serio.  
Silencioso, introspectivo.  
Con muchas preocupaciones.  
Preocupado, reflexivo.  
Poco comunicativo, apegado  
a valores internos.  
Lento, cauto.

### (+) IMPETUOSIDAD

Motivado, precipitado,  
despreocupado, conversador.  
Alegre.  
Despreocupado.  
Franco, expresivo, es  
reflejo del grupo.  
Rápido, alerta

## FACTOR "G" LEALTAD GRUPAL

### (-) SUPEREGO DEBIL

Falta de aceptación de las normas morales del grupo  
Descarta las reglas,  
pasivo-agresivo.  
Desobligado, inconstante.  
Frivolo, autoindulgente.  
Perezoso, desidioso.  
No confiable.

### (+) SUPEREGO FUERTE

Muestra carácter.  
Escrupuloso, perseverante.  
moralista, juicioso  
Definido, responsable  
Emocionalmente disciplinado  
Consistentemente ordenado.  
Consciente, dominado por el sentido de la obligación.

## FACTOR "H" APTITUD SITUACIONAL

### (-) TIMIDEZ

Recatado, tímido, reprimido,  
susceptible a las amenazas.  
Vergonzoso, retraído.  
Emocionalmente cauteloso.  
Reprimido y sujeto a las normas.  
Intereses limitados.

### (+) AUDACIA

Aventurado, insensible a la amenaza, socialmente vigoroso.  
Aventurero, gusta de conocer gente. Sensible, simpático, cordial. Impulsivo. Emotivo y de intereses artísticos.

## FACTOR "I" EMOTIVIDAD

### (-) SEVERIDAD

Calculador, rechaza ilusiones,  
No sentimental, espera poco.  
Confiado en sí mismo  
Severo (casi cínico)  
Pocas respuestas artísticas.

### (+) SENSIBILIDAD EMOCIONAL

Afectuoso, sensitivo, dependiente, sobreprotegido.  
Inquieto, espera atenciones y afecto. Inseguro, amable, gentil, indulgente consigo mismo y con los demás.  
Exageradamente artístico, amanerado.

## FACTOR "L" CREDIBILIDAD

### (-) CONFIANZA

Confiado, acepta condiciones.  
Admite poca importancia personal.  
Flexible a cambios.  
Sin sospecha de hostilidad.  
Dispuesto a olvidar dificultades.  
Comprensivo, permisivo, tolerante.  
Elástico al corregir.

### (+) DESCONFIANZA

Suspica, sumamente cauteloso.  
Celoso, dogmático.  
Ideas de referencia.  
Hace hincapié en sus frustraciones.  
Tiránico.  
Exige demasiado.

## FACTOR "M" ACTITUD COGNITIVA

### (-) OBJETIVIDAD

Práctico, preocupaciones reales.  
Convencional, alerta a necesidades prácticas.  
Preocupado por intereses y asuntos inmediatos.  
Prosaico, evita lo muy fantástico.  
Guiado por realidades objetivas, confiable en su buen juicio

### (+) SUBJETIVIDAD

Imaginativo, bohemio, distraído.  
No convencional, absorto en ideas. Interesado en artes, teoría y ciencias.  
Cautivado imaginativamente por creaciones internas.  
Caprichoso y fácilmente alejable del buen juicio.

## FACTOR "N" SUTILEZA

### (-) INGENUIDAD

Ingenuo, modesto, sincero pero socialmente torpe. Mentalidad vaga e imprudente.  
Muy sociable, se involucra emocionalmente.  
Espontáneo, natural.  
De gustos simples.  
Carece de autocomprensión.  
Se conforma.

### (+) ASTUCIA

Astuto, mundano. Cultivado socialmente consciente.  
Mentalidad calculadora, precisa.  
Emocionalmente, despegado y disciplinado.  
Estéticamente delicado.  
Comprensión respecto a sí mismo. Ambicioso.

## FACTOR "O" CONCIENCIA

### (-) ADECUACION SERENA

Seguro de sí, apacible  
complaciente.  
Confía en sí mismo.  
Jovial, elástico, persistente.  
Persistente, apacible.  
Oportuno, insensible a la  
aprobación o no de los demás.  
Descuidado.  
Vigorosamente brusco.

### (+) PROPENSION A LA CULPABILIDAD

Aprehensivo, autorecriminante,  
inseguro, preocupado, ansioso  
Deprimido. Se conmueve  
fácilmente, caprichoso.  
Fuerte sentido de la obligación,  
sensible al que dirán.  
Escrupuloso, delicado.  
Hipocondríaco.

## FACTOR "Q1" POSICION SOCIAL

### (-) CONSERVADURISMO

Conservador, respeta ideas  
establecidas. Tolerante ante  
las dificultades tradicionales

### (+) RADICALISMO

Le gusta experimentar,  
liberal, analítico,  
pensamiento libre

## FACTOR "Q2" CERTEZA INDIVIDUAL

### (-) DEPENDENCIA GRUPAL

Socialmente dependiente del  
grupo. Se adhiere y es un  
seguidor ejemplar.

### (+) AUTOSUFICIENCIA

Autosuficiente, riqueza de  
recursos. Prefiere sus  
propias decisiones.

### FACTOR "Q3" AUTOESTIMA

#### (-) INDIFERENCIA

Incontrolado, flojo, sigue sus propios impulsos, Indiferente a las reglas sociales.

#### (+) CONTROL

Controlado, firme, con fuerza de voluntad. Escrupuloso socialmente. Estricto en su proceder, se guía por su propia imagen.

### FACTOR "Q4" ESTADO DE ANSIEDAD

#### (-) TRANQUILIDAD

Relajado, tranquilo aletargado sereno, no frustrado.

#### (+) TENSION

Tenso, frustrado, impulsivo sobreexcitado, malhumorado.

## **Test de la Figura Humana de Karen Machover**

Machover elaboró en 1949 una técnica nueva y económica para la exploración de la personalidad de sujetos de cualquier edad, educación, estado mental y medio cultural, a través del dibujo.

Machover partió en sus investigaciones de la hipótesis básica de que siendo el cuerpo la referencia sustancial y concreta del yo, el dibujo de la figura humana sirve de vehículo adecuado para la proyección de la personalidad.

Los principios de la de interpretación del tests (de acuerdo a la autora), se deben fundamentalmente a la aplicación del análisis de la personalidad por el método proyectivo el cual se basa en la teoría psicoanalítica.

El hecho de que una persona dibuje una figura humana, por ser esta una proyección de la "misma persona", en relación con el medio en que se desenvuelve, obtendremos el conocimiento de como son sus impulsos, angustias, conflictos y compensaciones que la caracterizan. Los rasgos que el sujeto imprima a la figura dibujada (postura, brazos, manos, vestido, etc.) corresponderán estrechamente a los de la imagen de su propio cuerpo, y esta integrada en relación con un medio cultural específico.

El examen de una vasta colección de dibujos de sujetos de ambos sexos, niños y adultos, contrastados con las historias clínicas, ha permitido a la autora suministrar una tabla de significados de estos rasgos gráficos.

Su técnica consiste en analizar y comparar las figuras masculina y femenina ejecutados por el sujeto, desde el punto de vista de su primera elección (hombre o mujer), del tamaño y emplazamiento en la hoja, perspectiva de frente o perfil, postura,

completud o incompletud, cantidad de detalles, proporcionalidad de la partes, soltura o rigidez de los miembros, borraduras, simetría, ropaje, etc.

## **5.7 PROCEDIMIENTO**

Como no se tuvo acceso directo en la aplicación de las pruebas, debido a que éstas ya habían sido aplicadas, se pidió autorización al Instituto Nacional de Ciencias Penales, para realizar la selección de los expedientes que conformaron la muestra.

Se obtuvieron del archivo del Instituto los puntajes brutos de cada uno de los individuos en la prueba de personalidad de Cattell (16 FP); así también, se revisaron los dibujos de la figura humana de Machover, para obtener los indicadores de agresividad que pudieran presentar los dibujos.

## CAPITULO VI

### RESULTADOS

Para realizar el Análisis de los Resultados en la presente investigación se utilizó el Paquete Estadístico Aplicado a las Ciencias Sociales (SPSS), cuyos programas utilizados fueron: Análisis de Frecuencias, el cual permitió el análisis descriptivo de la muestra; Análisis de Varianza (ANOVA) y  $\chi^2$  para identificar diferencias estadísticamente significativas entre los factores de las pruebas aplicadas (16 FP y MACHOVER).

#### ANALISIS DESCRIPTIVO

La muestra estuvo comprendida por 78 Lic en Derecho que concursaban para ocupar el puesto de Agente del Ministerio Público. De los cuales 12 eran mujeres y 66 eran hombres.

Las frecuencias resultantes en la presente investigación para las variables de Edad y Estado Civil, así como las medias y desviaciones estándar para cada una de las escalas de la prueba de Personalidad de Cattell, tanto para hombres como para mujeres fueron las siguientes:

Para el grupo de las mujeres se presentó un rango de edad de entre 21 a 37 años, con una media de edad de 28.417 años y la edad con mayor recurrencia fue de 26 años, 25% de la población (3 casos).

Para el grupo de los hombres el rango de edad fluctuó entre los 23 a 72 años, siendo la media de 35.36 años y una moda de 33 años (9.1% de la población) 6 casos (Ver Tabla 1).

## PORCENTAJES

**TABLA 1      DISTRIBUCION DE EDAD EN LA MUESTRA**

MUJERES			HOMBRES	
EDAD	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
21	1	8.3		
23	2	16.7	1	1.5
24			2	3
25			4	6.1
26	3	25	5	7.6
27	1	8.3	2	3
28			1	1.5
29	1	8.3	5	7.6
30			5	7.6
31			3	4.5
32	1	8.3	4	6.1
33	1	8.3	6	9.1
34			3	4.5
35			1	1.5
36	1	8.3	1	1.5
37	1	8.3		
38			3	4.5
40			3	4.5
41			1	1.5
42			2	3
44			2	3
45			3	4.5
48			2	3
49			1	1.5
50			1	1.5
51			2	3
55			2	3
72			1	1.5
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>

En cuanto al Estado Civil, se encontró que el 59.3% de las mujeres (7 mujeres), son solteras y el 41.7%(5 personas), son casadas. En tanto que los hombres, el 30.3% son solteros (20 sujetos), el 68.2% son casados (45 hombres) y el 1.5% (1) vive en unión libre con su pareja.

Como puede observarse la mayoría de los hombres son casados, mientras que la mayoría de las mujeres son solteras (Ver Tabla 2).

**TABLA 2 ESTADO CIVIL**

ESTADO CIVIL	MUJERES		HOMBRES	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
SOLTERO	7	58.3	20	30.3
CASADO	5	41.7	45	68.2
UNION LIBRE			1	1.5
TOTAL	12	100	66	100

Ahora bien, en cuanto a las Medidas de Tendencia Central obtenidas en cada una de las escalas del 16 FP y en los indicadores de agresividad del Machover se presentaron los siguientes resultados:

#### ESCALA "A"

En esta escala, para el grupo de las mujeres los valores fluctuaron entre 6 y 10 estenes que corresponde a los valores ya estandarizados del perfil de personalidad de la prueba de Cattell. Se obtuvo una media de 8 estenes y las puntuaciones que se presentaron con mayor frecuencia fueron 8 y 9 estenes, que corresponden al 25% de la población respectivamente (3 mujeres en cada caso). Para los hombres en esta misma escala los valores estuvieron entre 3 y 10 estenes, con una media de 7, y el valor con mayor frecuencia fue de 6 estenes que corresponde al 21.2% de la población (14 hombres).

#### ESCALA "B"

Los valores para esta escala estuvieron entre 4 y 8 estenes para las mujeres, con una media y una moda de 6 respectivamente, que corresponde al 33.3% de la población (4 personas). En tanto que los hombres presentaron valores de 3 a 10 estenes, con una media de 6 y una moda de 4, que representa al 21.2% de la población (5 personas).

### ESCALA "C"

Con relación a esta escala se encontraron puntajes para las mujeres que van de 6 a 10 estenes, con una media de 7 y el valor con mayor frecuencia fue de 6, correspondiente al 50% de los casos (6 personas). Mientras que los valores correspondientes para los hombres fueron de 2 a 10 estenes, con una media y una moda de 6 estenes respectivamente, que corresponde al 15.2% de la muestra (10 personas).

### ESCALA "E"

Para esta escala se presentaron valores de 2 a 8 estenes, una media de 6 y el valor más recurrente fue de 5 estenes, que representa al 25% de la población femenina (3 personas). Mientras que el valor para los hombres fluctuó entre 1 y 9 estenes, con una media y una moda de 5 estenes respectivamente, las cuales equivalen al 18.4% de los casos (12 personas).

### ESCALA "F"

Respecto a esta escala los valores oscilaron entre 4 y 10 estenes y una media de 7, mientras que el valor que se presentó con mayor frecuencia fue de 6, correspondiente al 16.7% de las mujeres (2 casos). En el caso de los varones esta escala tuvo una media de 5 y sus valores fluctuaron de 1 a 9 estenes, el puntaje que se presentó con mayor frecuencia fue de 6 que representa al 12.1% de la población (8 personas).

### ESCALA "G"

Los puntajes para esta escala fueron de 1 a 9 estenes en el caso de las mujeres, con una media de 6 y los puntajes más recurrentes fueron de 5 y 6 que representan al 25% de la población respectivamente (3 mujeres). Mientras que los puntajes para los hombres estuvieron entre 3 y 10 estenes, con una media de 6 y una moda 5, que corresponde al 19.7% de los casos (13 personas).

### ESCALA "H"

Las mujeres en esta escala tuvieron puntajes de 7 a 10 estenes, una media de 8 y una moda 7 y 9, correspondiente al 25% de la población respectivamente (3 casos). Los hombres presentaron puntajes de 2 a 10 estenes, una media de 6 y una moda de 7 estenes que corresponde al 15.2% (10 casos)

### ESCALA "I"

Los valores en esta escala para el sexo femenino fueron de 2 a 10 estenes, con una media de 6 y los puntajes más frecuentes fueron de 5, 7 y 10, que representa el 16.7% de la población respectivamente (2 casos c/u). En tanto que los hombres obtuvieron puntajes que fueron de 5 a 10 estenes, con una media de 8 y una moda de 7 que representa al 18.2% de los casos (12 personas c/u).

### **ESCALA "L"**

En esta escala se observó que las mujeres presentaron puntajes estandarizados que van de 1 a 8 estenes, una media de 4 y el valor que se presentó con mayor frecuencia fue el de 1, que representa al 41.7% de los casos (5 personas). En esta misma escala los hombres obtuvieron puntajes 1 a 10 estenes, siendo el puntaje de 4 el de mayor frecuencia (19.7%) con 13 casos y una media de 5 estenes.

### **ESCALA "M"**

La media en esta escala fue de 5 para el sexo femenino, sus valores fluctuaron entre 3 y 8 estenes, con una moda de 5 que representa el 33.3% de los casos (4 personas). Los hombres presentaron una media y una moda de 5, correspondiente al 21.2% de la población (14 hombres) y los valores se encontraron entre 1 a 10 estenes.

### **ESCALA "N"**

Para esta escala los valores fueron de 2 a 9 estenes para el caso de las mujeres, una media de 6 y el valor más frecuente fue de 5 estenes que representa al 33.3% de los casos (4 mujeres). Por su parte los hombres presentaron valores que estuvieron entre 1 a 10 estenes, una media de 5 y una moda de 6 que corresponde al 36.4% de la población (24 personas).

#### **ESCALA "O"**

En esta escala los puntajes variaron de 2 a 9 estenes, con una media y una moda de 4 respectivamente, dichos puntajes corresponden al 25% de la población femenina (3 personas). Mientras que los puntajes para los hombres oscilaron entre 1 a 10 estenes, una media de 4 y una moda de 3, que es el 25.8% de los casos (17 personas).

#### **ESCALA "Q1"**

Para esta escala se observaron puntajes de 3 a 7 estenes, una media de 4 y el valor con mayor frecuencia fue de 3 que representa el 33.33% de la población femenina (6 mujeres). En tanto que la población masculina presentó una puntuación de 1 a 7 estenes, una media y una moda de 4 que corresponde al 21.2% (14 casos).

#### **ESCALA "Q2"**

Respecto a esta escala se observó en las mujeres una media de 5, una moda de 5 y 7 estenes que corresponde al 25% de los casos respectivamente (3 personas), y los valores se encontraron entre 2 a 7 estenes. La media para el caso de los hombres fue de 6 y sus valores oscilaron entre 3 y 10 estenes, su valor más frecuente fue de 5, 21.2% de los casos (14 sujetos).

### **ESCALA "Q3"**

Los valores para esta escala en el sexo femenino fueron de 3 a 10 estenes, con una media y una moda 6 respectivamente, que corresponde al 25% de los casos (3 personas). Los hombres presentaron valores de 2 a 10 estenes, una media y una moda 6 estenes que representa al 22.7% de la población (15 hombres).

### **ESCALA "Q4"**

Por último, en esta escala se encontraron valores de 1 a 8 estenes, para el grupo de las mujeres, una media de 4, así mismo, el valor que se presentó con mayor frecuencia fue de 4 que corresponde al 41.7% de los casos (5 personas). En el caso de los varones los puntajes fluctuaron entre 1 y 10 estenes con una media de 5 y una moda de 2, que corresponde al 18.2% de los casos (12 personas) (Ver Tabla 3).

TABLA 3

MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL  
16 FACTORES DE LA PERSONALIDAD DE CATTELL

ESCALAS	MUJERES			HOMBRES		
	PUNTAJES ESTANDARIZADOS	MEDIA ESTENES	MODA	PUNTAJES ESTANDARIZADOS	MEDIA ESTENES	MODA
A	6 - 10	8	8 - 9	3 - 10	7	6
B	4 - 8	6	6	3 - 10	6	4
C	6 - 10	7	6	2 - 10	6	6
E	2 - 8	6	5	1 - 9	5	5
F	4 - 10	7	6	1 - 9	5	6
G	1 - 9	6	5 - 6	3 - 10	6	5
H	7 - 10	8	7 - 9	2 - 10	6	7
I	2 - 10	6	5,7 y 10	5 - 10	8	7
L	1 - 8	4	1	1 - 10	5	4
M	3 - 8	5	5	1 - 10	5	5
N	2 - 9	6	5	1 - 10	5	6
O	2 - 9	4	4	1 - 10	4	3
Q1	3 - 7	4	3	1 - 7	4	4
Q2	2 - 10	5	5 - 7	3 - 10	6	5
Q3	3 - 10	6	6	2 - 10	6	6
Q4	1 - 8	4	4	1 - 10	5	2

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

En los indicadores de agresividad del MACHOVER se presentaron los siguientes resultados:

#### **BOCA GRUESA**

En este rasgo se observó que 9 de las 12 mujeres (75%) si presentan esta característica de agresividad y solo 3 de ellas no la presentaron (25%). Mientras que 33 de los 66 hombres también la presentan (50%) y el resto 33 (50%) no presentó dicho rasgo.

En tanto que de las 45 personas clasificadas como aptas, 23 de ellas (51.1% de la población), realizaron su dibujo con boca gruesa, y de las 33 clasificadas como no aptas, 19 (57.6 %), también presentaron el rasgo, en tanto que el resto de la población, 22 aptos (48.9%) y 14 no aptos (42.4%) no presentaron el rasgo.

#### **OJO PENETRANTE**

El 58.3% de las mujeres (7) y el 40.9% de los hombres (27) si presentó éste rasgo de agresividad, mientras que el 41,7% de las mujeres (5) y el 59.1% de los hombres (39) no lo presentó.

En cuanto a los aptos y no aptos en general, se observó que, 19 de los aptos (42.2%) y 15 de los no aptos (45.5%) presentó esta característica de agresividad, mientras que el resto de los candidatos, 26 aptos (57.8%) y 18 no aptos (54.5%) no presentó este rasgo.

#### **CEJA LEVANTADA**

6 mujeres (50%) y 32 hombres (48%) presentaron esta característica de agresividad en su dibujo y el otro 50% de las mujeres (6) y el 51.5% de los hombres (34) no lo presentaron.

Con respecto al grupo total de aptos y no aptos, 24 de los aptos (53.3%) y 14 de los no aptos (42.4%) realizaron sus dibujos con ceja levantada, en tanto que 21 de los aptos (46.7%) y 19 de los no aptos (57.6%) no presentaron esta característica de agresividad.

#### **DEDOS EN FORMA DE LANZA**

El 41.7% de las mujeres (5) y el 62.1% de los hombres (41) presentó este indicador, en tanto que el 58.3% de las mujeres (7) y el 37.9% de los hombres (25) no lo presentaron.

Por otro lado, los aptos y no aptos en general, el 60% de las personas clasificadas como aptas (27) y el 57.6% de las no aptas (19), presentaron este rasgo, mientras que el 40% de los aptos (18) y el 42.4% de los no aptos (14) no lo presentaron.

#### **DEDOS LARGOS**

En este rasgo se observó que el 75% de las mujeres (9) y el 39.4% de los hombres (26) presentaron esta característica de agresividad en su dibujo, mientras que el 25% de las mujeres (3) y el 60.6% de los hombres (40) no la presentaron.

Referente al grupo total de aptos y no aptos se observó que 22 de los 45 aptos (48.9%) y 13 de los 33 no aptos (39.4%) dibujaron su figura humana con dedos largos, en tanto que 23 de los aptos (51.5%) y 20 de los no aptos (60.6%) no realizaron su dibujo de esta forma.

### **SOMBREAR VIGOROSAMENTE**

En este último indicador de agresividad se encontró que el 91.7% de las mujeres (11) y el 59.1% de los hombres (39) si presentó dicha, característica mientras que el resto de la población no lo presentó, 1 mujer (8.3%) y 27 hombres que representa el 40.9%

En el grupo general de aptos y no aptos, 31 de los aptos (68.9%) y 19 de los no aptos ( 57.6%) presentaron este rasgo de agresividad, mientras que el resto de esta población, 14 aptos (31.1%) y 14 no aptos (42.4%) no presentaron esta característica.

Estos resultados nos hablan de que las mujeres presentan mayor tendencia a la agresividad que los hombres, ya que en los indicadores de dibujar dedos largos, sombrear vigorosamente y boca gruesa, éstas, presentaron en un mayor porcentaje estas características, en comparación con los hombres.

En cuanto a las personas aptas y no aptas, podemos observar que no existe mucha diferencia entre ambos grupos, sin embargo, son los aptos quienes presentan porcentajes un poco mas elevados hacia la agresividad en relación con los no aptos (Ver Tabla 4 y 5).

**TABLA 4 RASGOS DE AGRESIVIDAD EN LA PRUEBA DE MACHOVER EN MUJERES Y HOMBRES**

	MUJERES		HOMBRES	
	PRESENTE	AUSENTE	PRESENTE	AUSENTE
BOCA GRUESA	75 %	25 %	50	50 %
OJO PENETRANTE	58.3	41.7	40.9	59.1
CEJA LEVANTADA	50	50	48.5	51.5
DEDOS EN FORMA DE LANZA	41.7	58.3	62.1	37.9
DEDOS LARGOS	75	25	39.4	60.6
SOMBREAR VIGOROSAMENTE	91.7	8.3	59.1	40.9

**TABLA 5 RASGOS DE AGRESIVIDAD EN LA PRUEBA DE MACHOVER ENTRE APTOS Y NO APTOS**

	APTOS		NO APTOS	
	PRESENTE	AUSENTE	PRESENTE	AUSENTE
BOCA GRUESA	51.1	48.9	57.6	42.4
OJO PENETRANTE	42.2	57.8	45.5	54.5
CEJA LEVANTADA	53.3	46.7	42.4	57.6
DEDOS EN FORMA DE LANZA	60	40	57.6	42.4
DEDOS LARGOS	48.9	51.1	30.4	60.6
SOMBREAR VIGOROSAMENTE	68.9	31.1	57.6	42.4

Por otra lado, en cuanto a las personas que de acuerdo al Instituto Nacional de Ciencias Penales fueron clasificadas como aptos para ocupar el puesto de Agente del Ministerio Público Federal y las que no lo fueron, se encontraron los siguiente resultados:

De las 12 mujeres el 58.3% (7) y de los 66 hombres el 57.6% (38) fueron considerados aptos para ocupar el puesto, mientras que el resto de la población, 5 mujeres (41.7%) y 28 hombres (42.4%) resultaron no ser aptos para ocupar el puesto (Ver tabla 6).

Y en general, el 57.7% de la población total (45 personas) resultaron ser aptas para ocupar el puesto de Agente del Ministerio Público y el 42.30% (33 personas) no lo fueron (Ver Tabla 7).

**TABLA 6 HOMBRES Y MUJERES APTOS Y NO APTOS (RESULTADO)**

	MUJERES			HOMBRES	
	FRECUENCIA	%		FRECUENCIA	%
APTO	7	58.3		38	57.6
NO APTO	5	41.7		28	42.4
TOTAL	12	100		66	100

---

**TABLA 7 PERSONAS APTAS Y NO APTAS**

---

	FRECUENCIA		PORCENTAJE
<b>APTOS</b>	45		57.70 %
<b>NO APTOS</b>	33		42.30
<b>TOTAL</b>	78		100

## ANÁLISIS INFERENCIAL

Para el análisis inferencial de la Prueba de Personalidad de Raymond Cattell (16 FP), se utilizó el programa de Análisis de Varianza (ANOVA), el cual permitió establecer diferencias estadísticamente significativas menores o iguales a .05 entre hombres y mujeres aptos y no aptos para desempeñar el cargo de Agente del Ministerio Público Federal.

La interpretación se realizó de acuerdo a las diferencias estadísticamente significativas que se presentaron en cada una de las escalas de la prueba, tanto para hombres, como para mujeres aptos y no aptos.

Aquí hablaremos de un grupo total, al cual nos referiremos como las personas aptas o no aptas, sin importar si son hombres o mujeres y otro grupo específico de hombres y mujeres aptos y no aptos.

Partiendo de los resultados obtenidos por el Análisis de Varianza, únicamente se presentó una diferencia estadísticamente significativa en la prueba de personalidad de Cattell.

La diferencia que se presentó fue de .031 en el grupo total de aptos y no aptos, en la escala Q4 que mide Tranquilidad VS Tensión, en la cual se pudo observar que las personas clasificadas como aptas tienden a ser tranquilas, relajadas, (sin llegar a la frustración) y satisfechas con lo que realizan. En tanto que los clasificados como no aptos (en general), presentan marcadas características de frustración, impulsividad, sobreexcitación y por lo tanto irritabilidad, son poco tolerantes hacia los demás y

generalmente se encuentran en un estado de tensión, lo que les provoca sentirse (con mucha frecuencia) fatigados, sin embargo son incapaces de permanecer inactivos.

Al analizar las diferencias por sexos en esta misma escala se encontró otra diferencia estadísticamente significativa de 032, entre los hombres aptos y los hombres no aptos. Aquí puede apreciarse que los hombres aptos, presentaron las mismas características de personalidad que el grupo total de sujetos aptos, es decir, son personas tranquilas, relajadas y complacidos con todo aquello que realizan.

Mientras que los hombres no aptos, presentaron los mismos rasgos de personalidad que el grupo total de sujetos clasificados como no aptos, esto es, son personas con cierto grado de tensión, lo cual los lleva a la sobreexcitación, impulsividad y en consecuencia a la frustración. En las mujeres no se presentó ninguna diferencia.

En el resto de las Escalas (A, B, C, E, F, G, H, I, L, M, N, O, Q1, Q2 Y Q3) no se presentaron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres, ni entre las personas que fueron clasificadas como aptas y no aptas para ocupar el puesto de Agente del Ministerio Público Federal.

Estos resultados son probablemente debido a que los valores de las medias de cada una de las escalas, tanto para las mujeres, como para los hombres aptos y no aptos, cayeron dentro de los puntajes esperados y/o normalizados por el perfil de la prueba de personalidad de Cattell (16 FP) (Ver Tabla 8 y 9).

**TABLA 8 ANÁLISIS DE VARIANZA DE HOMBRES Y MUJERES EN PUNTAJES CRUDOS**

**HOMBRES**

**MUJERES**

ESCALAS	APTOS X	NO APTOS X	F	N. SIG.		APTAS X	NO APTAS X	F	N. SIG.
A	13.34	12.96	300	.596		14.71	14.20	058	.816
B	7.21	6.57	1.020	.316		6.71	6.60	.840	.390
C	20.79	20.43	.467	.497		22.14	21.60	1.900	.211
E	11.05	11.04	.066	.929		10.86	11.60	.025	.890
F	12.45	13.29	.151	.504		15.71	14.60	.020	.891
G	15.29	14.50	2.444	.123		14.14	13.20	.749	.415
H	18.61	19.21	.075	.785		20.71	22.20	.002	.969
I	10.32	11.11	1.030	.314		12.71	10.40	.084	.781
L	7.16	8.54	2.497	.119		6.86	7.20	.000	.989
M	12.11	12.04	.063	.802		12.57	13.60	.381	.557
N	11.61	11.25	.254	.615		12.43	9.60	3.309	.112
O	7.18	6.82	.007	.932		6.57	8.20	.216	.656
Q1	7.55	7.71	.071	.790		8.43	8.80	.221	.652
Q2	11.32	10.32	.569	.454		10.43	10.00	.488	.507
Q3	14.84	13.14	.020	.889		16.14	12.20	2.001	.200
Q4	5.84	7.81	4.894	.031 *		6.14	6.00	.277	.615

\* NIVEL DE SIGNIFICANCIA  $\geq$  .05

**TABLA 9 ANALISIS DE VARIANZA DE APTOS Y NO APTOS  
EN PUNTAJES CRUDOS**

ESCALAS	APTOS X	NO APTOS X	F	N. SIGNIFICANCIA
A	13.58	13.15	.452	.504
B	7.13	6.58	.885	.644
C	21	20.61	.662	.419
E	11.02	11.12	.142	.707
F	12.96	13.48	.281	.597
G	15.11	14.30	3.132	.081
H	18.93	19.67	.207	.651
I	10.69	11	.251	.616
L	7.11	8.33	2.457	.122
M	12.18	12.27	.023	.880
N	11.73	11	1.444	.234
O	7.09	7.03	.033	.883
Q1	7.69	7.88	.093	.762
Q2	11.18	10.48	.331	.567
Q3	15.04	14.70	.876	.353
Q4	5.89	7.36	4.803	.032

Debido a que en el Análisis de Varianza no se presentaron diferencias estadísticamente significativas entre, hombres y mujeres aptos y no aptos, ni en el grupo total de aptos y no aptos, se decidió hacer un análisis mas detallado para establecer si existe congruencia positiva y/o negativa entre las personas clasificadas como aptas y no aptas y el perfil del puesto, para lo cual se trabajó con los perfiles individuales (del 16FP) de cada uno de los aspirantes al puesto de Agente del Ministerio Público Federal, tomando en consideración que los puntajes de los rasgos de personalidad, establecidos por el perfil del puesto, estuvieran por arriba de la media estadística.

Para realizar este análisis, es menester, hacer una pequeña semblanza de los rasgos de personalidad que necesita poseer el aspirante a Ministerio Público.

De acuerdo al Análisis de puestos establecido por el Instituto Nacional de Ciencias Penales, las características que deben poseer las personas para ocupar el puesto de Agente del Ministerio Público Federal son las siguientes:

Capacidad intelectual normal, cierto grado de sociabilidad y adaptabilidad; fortaleza y/o alta, esto es, resistencia a la depresión y por tanto estabilidad emocional, que su nivel de sumisión y sometimiento sea adecuado, sin llegar a la rebeldía y/o a la dependencia total; superego fuerte, es decir, personas juiciosas, perseverantes, respetuosos de las normas, valores y principios establecidos, que tengan suficiente confianza en si mismos, suspicaces y objetivos en los juicios que emitan; que sean astutos, controlados, autosuficientes, conservadores y con cierto grado de serenidad y tranquilidad para que las decisiones que tomen sean las mas adecuadas.

Todas estas características forman parte de lo que sería el perfil "IDEAL", propuesto por el Instituto, sin embargo los resultados y las \*diferencias porcentuales que se presentaron entre, hombres y mujeres aptos y no aptos, así como entre las personas que fueron seleccionadas como aptas y las que fueron seleccionadas como no aptas, de acuerdo al mismo Instituto y partiendo de las características arriba mencionadas, fueron las siguientes:

En la Escala "A" que mide sociabilidad VS soliloquio, se requiere que las personas sean sociables, afectuosas, tolerantes, participantes y por tanto que se adapten e interesen por su medio ambiente.

Para el grupo total de aptos y no aptos, se encontró, que el 28.8% de los aptos (13 personas) y el 42 % de los no aptos (14 personas) presentaron esta característica conforme a lo establecido por el perfil. Este resultado nos habla de que los sujetos catalogados como no aptos cumplen con este requisito en un \*porcentaje mayor que los clasificados como aptos

En la escala "C" es necesario que las personas posean una fortaleza yoica alta, esto es, que sean maduras, tranquilas, estables emocionalmente para enfrentar la realidad de manera objetiva, y lo que se observó fue que el 22.2% de los aptos (10) y el 30.30% de los no aptos (10) presentan esta característica alta, misma que es adecuada con el perfil. Aquí también puede observarse como los no aptos cubren con este rasgo mejor que los aptos.

**\*Se considerará como diferencia, cuando ésta sea mayor al 10%**

La escala "E" en la cual se requiere cierto grado de sumisión o bien agresión y/o prepotencia en termino bajo. se observó que el 17.7% de los aptos (8) el 18.18% de los no aptos (6) presentaron esta característica en términos deseables por el perfil. Como puede verse en este rasgo, la diferencia entre ambos grupos (aptos y no aptos) es mínima, lo importante en este caso es que la mayoría de la población 26.6% de aptos y 27% de los no aptos, presentaron el rasgo de personalidad opuesto a lo estipulado por el perfil, "DOMINANCIA", que nos hablaría de agresividad, terquedad, prepotencia, etc., cosa que no es deseable en los candidatos.

Para la escala "G", es requisito que se posea un Superego fuerte, es decir, que se apeguen a las normas, reglas y valores establecidos y al sentido del deber, por tanto juiciosos, perseverantes, concienzudos y dominantes.

Y lo que se encontró fue que y el 22% de los aptos (10) y el 9% de los no aptos (3) están dentro del parámetro establecido, por el perfil. En este rasgo los aptos son quienes cumplen adecuadamente con el perfil, ya que los no aptos tienden hacia la evasión de las normas y son poco responsables.

En la escala "I" que mide Severidad VS Sensibilidad Emocional es menester que se posea un carácter fuerte, confianza en si mismos, y por ende ser independientes y responsables.

La sorpresa en esta escala fue que el 0% de los aptos (ninguno) y solo el 3% de los no aptos (1) presentaron puntajes dentro de lo esperado por el perfil, en tanto que el 37.7 de los aptos y el 42% de los no aptos poseen la característica opuesta a lo requerido por el perfil "Sensibilidad Emocional", esto es, que la mayoría de la población

(de ambos grupos), son personas con ideas poco firmes, soñadores, susceptibles, dependientes y por tanto de carácter débil, demandantes de atención y de apoyo. Por tanto ninguno de los dos grupos (aptos y no aptos) cumple con esta característica requerida por el perfil del puesto.

En la escala "L" la cual mide Confianza - Desconfianza, es requisito ser una persona con cierto grado de desconfianza y suspicacia, por tanto difícil de engañar. El resultado fue que el 6.6% de los aptos (3) y el 21% de los no aptos (7) presentaron este rasgo. En este punto también puede observarse como los no aptos son quienes cumplen con el perfil, aunque la mayoría de la población (en ambos grupos) presentan el VS del rasgo deseable "Confianza", ya que el 42% de los aptos (19) y el 24% de los no aptos (8) son sujetos que confían en los demás y aceptan condiciones (cosa que no es deseada por el perfil).

En la escala "M" que mide Objetividad VS Subjetividad, se espera que los sujetos sean convencionales, cuidadosos, prácticos y regidos por la realidad externa, esto es, que sean capaces de mantenerse firmes, sin perder la cabeza en casos de emergencia.

El resultado obtenido fue que el 31.1% de los aptos (14) y el 21.21% de los no aptos (7) son objetivos, mientras que el 13% de los aptos y el 15.15% de los no aptos tienden a la subjetividad. En este rasgo puede observarse que las personas aptas cubren el perfil en un porcentaje mayor que los no aptos.

Para la escala "N" que mide Ingenuidad VS Astucia, de acuerdo al perfil se requieren personas calculadoras, astutas, perspicaces y analíticas. En esta escala se pudo observar que el 24.4% de las personas aptas (11) y el 9% de las no aptas (3)

presentaron el rasgo de astucia, mientras que un porcentaje elevado de la población de ambos grupos (aptos y no aptos) presentaron el VS de la característica "Ingenuidad", ya que el 26.6% de los aptos y el 33% de los no aptos tienden a ser sujetos conformistas y sentimentales. En esta escala los clasificados como aptos son los que cumplen con la característica del perfil.

En la escala "O" que mide adecuación Serena VS Propensión a la culpabilidad es menester que los candidatos presenten características de confianza en si mismos, lo cual les permita sentirse capacitados para trabajar en cualquier cosa.

El resultado obtenido fue que el 35,5% de los aptos (16) y el 33% de los no aptos (11) obtuvieron puntajes deseables al perfil. Aquí podemos observar que ambos grupos (aptos y no aptos) presentaron el rasgo de personalidad requerido por el perfil ("Adecuación Serena"), en igual porcentaje.

En la escala "Q1" que mide Conservadurismo VS Radicalismo, los candidatos a este puesto deben ser personas respetuosas de las normas, valores y principios establecidos, por tanto inclinados a seguir las tradiciones, siendo conservadores en aspectos religiosos y políticos.

Lo que se presentó fue que el 40% de los clasificados como aptos (18) y el 39% de los no aptos (13) presentaron este rasgo. Como puede observarse la diferencia entre ambos grupos fue mínima (1%), por lo que puede decirse que ambos cumplen con la característica establecida por el perfil.

Otra de las escalas del 16 FP que cubre el perfil es la "Q2" que mide Dependencia Grupal VS Autosuficiencia, y es necesario que los aspirantes al puesto sean sujetos que posean la capacidad de decidir por ellos mismos en cualquier situación, lo cual los lleve a ser independientes y libres de la opinión pública.

Lo que pudo observarse en esta escala es que el 13% (6) de las personas aptas y el 21% (7) de las no aptas poseen este rasgo, mientras que el grueso de la población de ambos grupos (aptos y no aptos) presentan el VS de esta característica, "Dependencia Grupal", es decir, son personas que prefieren trabajar y tomar decisiones con otras personas (en grupo) y que además dependen de la aprobación y admiración de los demás.

La escala "Q3" que mide Indiferencia VS Control, se espera que los candidatos tienden hacia un fuerte control sobre sus emociones y sobre su comportamiento en general, con cierta inclinación a ser escrupulosos, autodisciplinados, respetuosos y cuidadosos a nivel social, por tanto mostrar respeto hacia si mismos.

El resultado fue que el 24% de los aptos (11) y el 15.15% de los no aptos (5) obtuvieron puntajes dentro de lo esperado por el perfil. Aquí podemos observar que la diferencia porcentual entre aptos y no aptos es de aproximadamente 11%, por lo que podemos decir que son los aptos, quienes cumplen con este punto.

Por último en la escala "Q4" que mide Tranquilidad VS Tensión, y que cubre rasgos de personalidad establecidos por el perfil de puestos, es necesario que los candidatos sean sujetos relajados, tranquilos, serenos (pero no frustrados), satisfechos con todo aquello que realicen y que los lleve a una estabilidad de su personalidad.

Lo que se encontró fue que el 40% de los aptos (18) y el 18% de los no aptos (6) poseen el rasgo de personalidad antes mencionado. Aquí podemos observar que las personas clasificadas como aptas son las que cumplen en un porcentaje mucho mayor que las no aptas con esta característica establecida por el perfil.

En general, podemos decir que las personas clasificadas como aptas cumplen con ciertos rasgos establecidos por el perfil, aunque no en su totalidad, ya que como puede observarse en algunas escalas no cubren la característica deseada. Esto mismo sucedió con las personas clasificadas como no aptas, es decir, para las escalas G, M, N, Q3 Y Q4 que miden: SUPEREGO FUERTE VS SENSIBILIDAD EMOCIONAL; OBJETIVIDAD VS SUBJETIVIDAD; INGENUIDAD VS ASTUCIA; DEPENDENCIA GRUPAL VS AUTOSUFICIENCIA; Y TRANQUILIDAD VS TENSION, respectivamente, las personas aptas obtuvieron puntuaciones idóneas en estas escalas, mismas que son adecuadas para el puesto de Agente del Ministerio Público, de acuerdo al perfil.

En tanto que las personas no aptas, obtuvieron puntuaciones requeridas por el perfil (superando las puntuaciones de los aptos), en las escalas, A, C, L Y Q2; que miden SOLILOQUIO VS SOCIABILIDAD; DEBILIDAD DEL YO VS FUERZA DEL YO; CONFIANZA VS DESCONFIANZA Y DEPENDENCIA GRUPAL VS PROPENSION A LA CULPABILIDAD, respectivamente.

En el resto de las escalas E, I, O Y Q1, que miden, SUMISION VS ASCENDENCIA; SEVERIDAD VS SENSIBILIDAD EMOCIONAL; ADECUACION SERENA VS PROPENSION A LA CULPABILIDAD Y CONSERVADURISMO VS RADICALISMO respectivamente, ambos grupos (aptos y no aptos) presentaron puntuaciones dentro de lo esperado por el perfil (Ver tabla 10).

**TABLA 10 PORCENTAJE DE LOS PUNTAJES OBTENIDOS POR LAS PERSONAS APTAS Y NO APTAS EN LA PRUEBA DE PERSONALIDAD (16FP)**

PRUEBA 16 FP	APTOS					NO APTOS				
	MUY BAJO	BAJO	MEDIA	ALTO	MUY ALTO	MUY BAJO	BAJO	MEDIA	ALTO	MUY ALTO
FUNTAJES	1 - 2	3 - 4	5 - 6	7 - 8	9-10	1 - 2	3 - 4	5 - 6	7 - 8	9-10
PERSONAS	(0)	(1)	(17)	(13)	(14)	(0)	(1)	(12)	(14)	(6)
A(+)-SOCIABIL.	0%	2.22	37.77	28.88	31.11	0%	3.03	36.36	42.42	18.18
C(+)-FUERZA SUP. DEL YO	(0)	(6)	(19)	(10)	(10)	(1)	(5)	(12)	(10)	(5)
	0	13.33	42.22	22.22	22.22	3.03	15.15	36.36	30.30	15.15
E(+)-SUMISION	(5)	(8)	(1)	(12)	(1)	(5)	(6)	(12)	(9)	(1)
	11.11	17.77	42.22	26.66	2.22	15.15	18.18	36.36	27.27	3.03
G(+)-SUPEREG O FUERE	(0)	(6)	(25)	(10)	(4)	(1)	(6)	(20)	(3)	(3)
	0	13.33	55.55	22.22	8.88	3.03	18.18	60.60	9.09	9.09
I (-) SEVERIDAD	(0)	(0)	(18)	(17)	(10)	(1)	(1)	(9)	(14)	(8)
	0	0	40.00	37.77	22.22	3.03	3.03	27.27	42.42	24.24
L(+)-DESCON- FIANZA	(6)	(19)	(16)	(3)	(1)	(4)	(8)	(13)	(7)	(1)
	13.33	42.22	35.55	6.66	2.22	12.12	24.24	39.39	21.21	3.03
M (-) OBJE- TIVIDAD	(3)	(14)	(19)	(6)	(3)	(1)	(7)	(20)	(6)	(0)
	6.66	31.11	42.22	13.33	6.66	3.03	21.21	60.60	15.15	0
N(+)-ASTUCIA	(1)	(12)	(17)	(11)	(4)	(3)	(11)	(13)	(3)	(3)
	2.22	26.66	37.77	24.44	8.88	9.09	33.33	39.39	9.09	9.09
O(-) ADECUA- CION SERENA	(10)	(16)	(14)	(5)	(0)	(10)	(11)	(8)	(2)	(2)
	22.22	36.66	31.11	11.11	0	30.30	33.33	24.24	6.06	6.06
Q1 (-) CONSER- VADURISMO	(14)	(18)	(12)	(2)	(0)	(11)	(13)	(9)	(0)	(0)
	31.11	40.00	26.26	4.44	0	33.33	39.39	27.27	0	0
Q2(+)-AUTOSU- FICIENCIA	(1)	(9)	(23)	(6)	(6)	(2)	(7)	(16)	(7)	(1)
	2.22	20.00	51.11	13.33	13.33	6.06	21.21	48.48	21.21	3.03
Q3(+) CONTROL	(1)	(6)	(18)	(11)	(11)	(0)	(9)	(10)	(5)	(9)
	2.22	13.33	35.55	24.44	24.44	0	27.27	30.30	15.15	27.27
Q4(-)-TRANQUI- LIDAD	(10)	(18)	(6)	(11)	(0)	(7)	(6)	(12)	(5)	(3)
	22.22	40.00	13.33	24.44	0	21.21	18.18	36.36	15.15	9.09

En cuanto al grupo de hombres y mujeres aptos y no aptos, las diferencias porcentuales observadas, fueron las siguientes:

Para la escala "A", el 34.84% de los hombres y el 33.33% de las mujeres presentaron puntajes dentro del parámetro establecido por el perfil. Esto nos habla de que no existen diferencias porcentuales entre ambos grupos (hombres y mujeres).

En la escala "B" el 24.24% de los hombres y el 58.33% de las mujeres obtuvieron puntajes requeridos por el perfil. Este resultado nos permite decir, que las mujeres cumplieron mejor con este punto que los hombres.

Con respecto a la escala "C", se encontró que el 27.27% de los hombres y el 16.16% de las mujeres, obtuvieron puntajes adecuados con respecto al perfil. Aquí podemos observar que los hombres son quienes cubren este rasgo.

Para la escala "E" el 22.72% de los hombres y el 16.66% de las mujeres, presentaron puntajes dentro de lo esperado por el perfil. En esta escala la diferencia porcentual es mínima entre ambos grupos.

Referente a la escala "G", el 16.66% de los hombres y el 16.66% de las mujeres obtuvieron puntajes requeridos por el perfil. Aquí podemos observar que no existen diferencias entre ambos grupos.

En la escala "I", el 0% de los hombres y el 8.33% de las mujeres, presentaron puntajes dentro de lo esperado. Lo importante en esta escala fue que, el grueso de la población, 40.90% de los hombres y 33% de las mujeres obtuvieron puntajes no deseados por el perfil.

En relación a la escala "M", el 27.27% de los hombres y el 16.66% de las mujeres obtuvieron puntajes adecuados al perfil. Este resultado nos habla de que los hombres son quienes cumple mejor con este punto que las mujeres.

Para la escala "N", el 16.66% de los hombres y el 25% de las mujeres presentaron puntajes dentro de lo esperado por el perfil. En esta escala las mujeres, son quienes cumplen de manera adecuada con este requisito.

Para la escala "O", el 28.7% de los hombres y el 58.33% de las mujeres, presentaron puntajes adecuados al perfil. Aquí podemos observar que las mujeres son las que cumplen en un porcentaje mayor con este punto, que los hombres.

Con relación a la escala "Q1", el 33.33% de los hombres y el 66.66% de las mujeres obtuvieron puntajes requeridos por el perfil. En esta escala las mujeres cubren mejor con este rasgo que los hombres.

En la escala "Q2", el 15.15% de los hombres y el 25% de las mujeres presentaron puntajes dentro de lo esperado por el perfil. Aquí también podemos observar como las mujeres cubren con esta característica en un porcentaje mayor que los hombres.

Para la escala "Q3", el 21.21% de los hombres y el 16.66% de las mujeres obtuvieron puntajes requeridos por el perfil. La diferencia en esta escala entre ambos grupos es mínima, sin embargo los hombres son quienes cubren mejor este punto.

Por último, para la escala "Q4", el 25.75% de los hombres y el 58.33% de las mujeres presentaron puntajes adecuados de acuerdo al perfil. En esta escala las mujeres cumplen con este rasgo en un porcentaje mayor que los hombres

Aquí podemos observar que las mujeres presentan una mayor tendencia a cubrir las características deseables por el perfil, ya que en las escalas B, I, N, O, Q1, Q2 Y Q4, sus puntajes estuvieron por arriba de los presentados por los hombres. Mientras que los hombres sólo obtuvieron puntuaciones requeridas en las escalas C y M.

En las escalas A, E, G Y Q3, tanto hombres como mujeres presentaron el rasgo deseado por el perfil, es decir no hubo diferencias porcentuales entre ellos.

(Ver tabla 11).

**TABLA 11 PORCENTAJE DE LOS PUNTAJES OBTENIDOS POR HOMBRES Y MUJERES EN LA PRUEBA DE PERSONALIDAD DE RAYMOND CATTELL (16 PF)**

PRUEBA 16 PF	HOMBRES					MUJERES				
	MUY BAJO	BAJO	MEDIA	ALTO	MUY ALTO	MUY BAJO	BAJO	MEDIA	ALTO	MUY ALTO
PERSONAS	(0)	(2)	(27)	(23)	(14)	(0)	(0)	(2)	(4)	(6)
A (+) SOCIABILIDAD	0.00 %	3.03	40.90	34.84	21.21	0.00	0.00	16.66	33.33	50.00
Qc(+) FUERZA SUP. DEL YO	(1) 1.51	(11) 16.66	(24) 36.36	(18) 27.27	(12) 18.18	(0) 0.00	(0) 0.00	(6) 50.00	(2) 16.66	(4) 33.00
E(+) SUMISION	(5) 7.57	(15) 22.72	(27) 40.90	(16) 24.24	(3) 4.54	(1) 8.33	(2) 16.66	(4) 33.00	(5) 41.66	(0) 0.00
Q(+)-SUPEREGO FUERTE	(0) 0.00	(12) 18.18	(38) 57.57	(11) 16.66	(5) 7.57	(1) 8.33	(0) 0.00	(7) 58.33	(2) 16.66	(2) 16.66
I (-) SEVERIDAD	(0) 0.00	(0) 0.00	(22) 33.33	(27) 40.90	(17) 25.75	(1) 8.33	(1) 8.33	(4) 33.00	(4) 33.00	(2) 16.66
L(+)-DESCONFIANZA	(5) 7.67	(26) 39.39	(24) 36.36	(9) 13.63	(3) 3.03	(5) 41.66	(1) 8.33	(5) 41.66	(1) 8.33	(0) 0.00
M(-)-OBJETIVIDAD	(7) 7.57	(18) 27.27	(31) 46.96	(8) 12.12	(4) 6.06	(0) 0.00	(2) 16.66	(8) 66.66	(2) 16.66	(0) 0.00
N(+)-ASTUCIA	(3) 4.54	(22) 33.33	(24) 36.36	(11) 16.66	(6) 9.09	(1) 8.33	(1) 8.33	(6) 50.00	(3) 25.00	(1) 8.33
Q(-)-ADECUACION SERENA	(20) 30.30	(19) 28.78	(19) 28.78	(7) 10.60	(1) 1.51	(1) 8.33	(7) 58.33	(3) 25.00	(0) 0.00	(1) 8.33
Q1(-)-CONSERVADURISMO	(26) 39.39	(22) 33.33	(17) 25.75	(1) 1.51	(0) 0.00	(0) 0.00	(8) 66.66	(3) 25.00	(1) 8.33	(0) 0.00
Q2(+)-AUTOSUFICIENCIA	(0) 0.00	(15) 22.72	(34) 51.51	(10) 15.15	(7) 10.60	(2) 16.66	(2) 16.66	(5) 41.66	(3) 25.00	(0) 0.00
Q3(+)-CONTROL	(1) 1.51	(13) 19.69	(21) 31.81	(14) 21.21	(17) 25.75	(0) 0.00	(2) 6.66	(5) 41.66	(2) 16.66	(3) 25.00
Q4(-)-TRANQUILIDAD	(15) 22.72	(17) 25.75	(16) 24.24	(15) 22.72	(3) 4.54	(2) 16.66	(7) 58.33	(2) 16.66	(1) 8.33	(0) 0.00

En la Prueba de la Figura Humana de Karen Machover se presentaron las siguientes diferencias estadísticamente significativas en los indicadores de agresividad entre las personas que fueron clasificadas como aptas y no aptas, y entre los hombres y mujeres aptos y no aptos a ocupar el puesto de Agentes del Ministerio Público Federal.

En el grupo total de aptos y no aptos, no se presentaron en ninguno de los seis indicadores de agresividad, diferencias estadísticamente significativas, entre ambos grupos.

En el grupo de hombres y mujeres se presentaron los siguientes resultados:

En el indicador de dibujar dedos largos, se observó una diferencia significativa de .0493 entre hombres y mujeres en general, esto es, que la mayoría de las mujeres (9 de 12) realizaron sus figuras humanas con dedos largos, mientras que 40 de los 66 hombres no presentaron la característica de dibujar dedos largos.

En el indicador sombrear vigorosamente se presentó una diferencia marginal entre hombres y mujeres de .0662, esto es, que mientras 11 de las 12 mujeres y 37 de los 66 hombres sombrearon sus dibujos, el resto de la población (1 mujer y 27 hombres) no lo hizo. Esto nos habla de que existe una tendencia mínima, por parte de los sujetos de sombrear vigorosamente sus dibujos.

Estos dos indicadores de agresividad nos hablan de que existe un mayor grado de agresividad en las mujeres que en los hombres.

Como puede observarse de los 6 indicadores de agresividad, en sólo 2 de ellos se presentaron diferencias significativas, lo cual nos permite decir que no existe un

grados superior de agresividad por parte de la población, ya que las diferencias significativas fueron de .049 y una marginal de .066. (Ver tabla 12).

TABLA 12 CHI CUADRADA (MACHOVER)

RASGO	F	SIGNIFICANCIA
<b>BOCA GRUESA</b>		
SEXO (HOMBRE - MUJER)	1 64669	1994
RESULTADO (APTO - NO APTO)	.11287	7369
<b>OJO PENETRANTE</b>		
SEXO (HOMBRE - MUJER)	64522	4218
RESULTADO (APTO - NO APTO)	00294	6575
<b>CEJA LEVANTADA</b>		
SEXO (HOMBRE - (MUJER)	00000	1 0000
RESULTADO (APTO - NO APTO)	52280	4697
<b>DEDOS EN FORMA DE LANZA</b>		
SEXO (HOMBRE - MUJER)	1 01221	3144
RESULTADO (APTO - NO APTO)	00000	1 0000
<b>DEDOS LARGOS</b>		
SEXO (HOMBRE - (MUJER)	3 86407	0483
RESULTADO (APTO - NO APTO)	36310	5468
<b>SOMBREAR VIGOROSAMENTE</b>		
SEXO (HOMBRE - MUJER)	3.37388	0662
RESULTADO (APTO - NO APTO)	62434	.4294

## CONCLUSIONES

Los resultados arrojados por el análisis estadístico en esta investigación, muestran que solo existe una diferencia de personalidad entre los candidatos aptos y los candidatos no aptos para ocupar el puesto de Agente del Ministerio Público Federal.

Así pues, los sujetos clasificados como aptos y no aptos, muestran rasgos de personalidad adecuados (conforme al perfil), así como rasgos no adecuados para el puesto. Y de acuerdo a los resultados obtenidos, se pueden interpretar de la siguiente manera: Son personas que gozan del reconocimiento social, por lo que se adaptan fácilmente al medio que los rodea, esto tiende a darles seguridad en sí mismos y por tanto se sienten capacitados para realizar cualquier cosa que se propongan -tanto a nivel laboral como intelectual-, pero sin salirse de las normas y valores establecidos por la sociedad. Son sujetos astutos, y analíticos, esto los lleva a reflexionar las cosas antes de tomar una decisión, cualquiera que esta sea, lo cual nos habla de objetividad en sus criterios. Sin embargo se dejan llevar (un poco) por sentimentalismos, ya que tienden a demostrar sus afectos y emociones, esto les hace confiar en los demás, pero sin perder de vista la objetividad.

En cuanto al rasgo de agresión medido a través de la prueba proyectiva de Karen Machover, pudo observarse que son exclusivamente las mujeres (sin importar si son aptas o no) quienes tienden a presentar esta característica, la cual no es afín con el perfil. Por lo que podemos decir que los hombres en general son menos agresivos que las mujeres. La mayoría de las características de personalidad, descritas anteriormente, para los candidatos aptos y no aptos, son congruentes con el perfil del puesto. Aquí lo que podemos observar, como ya se mencionó anteriormente, es que una sola diferencia

significativa encontrada por el Análisis de Varianza en las escalas de la prueba de personalidad de Cattell, no nos permite establecer diferencias de personalidad entre hombres y mujeres, ni entre las personas que fueron clasificadas como aptas y no aptas, así como también lo demuestran los perfiles de personalidad del 16 FP que se muestran en el anexo.

Todo esto nos hace aceptar el planteamiento de que "las personas seleccionadas como aptas se correlacionan positivamente con los aspectos psicológicos del perfil del puesto". Por lo mismo, los rasgos de personalidad, de los sujetos clasificadas como no aptos también se correlacionan positivamente con los aspectos psicológicos del perfil, este último resultado nos hace rechazar el planteamiento de que, "las personas no aptas se correlacionan negativamente con los aspectos psicológicos del perfil".

Referente al planteamiento de que "existe una congruencia entre los aspectos psicológicos y los resultados obtenidos con las pruebas 16 FP y Machover por los candidatos a Agentes del Ministerio Público Federal", la respuesta es afirmativa, ya que las características de personalidad presentadas por los candidatos a Agentes del Ministerio Público, son acorde con los aspectos psicológicos exigidos por el perfil del puesto, con esto nos referimos a que los puntajes obtenidos por los candidatos, en la prueba de Cattell, se encontraron dentro de la media estadística o bien cubriendo de manera adecuada el rasgo deseado. En cuanto a la prueba de Machover, no se presentaron rasgos de agresión significativos por parte de los candidatos en general, por lo que también es acorde este resultado con el aspecto psicológico establecido por el perfil, ya que este rasgo no es deseable que lo posean los aspirantes al puesto.

Ahora bien, en cuanto al cuestionamiento de que si "las pruebas elegidas para seleccionar este tipo de personal son congruentes con los aspectos psicológicos del perfil del puesto", no podemos contestar de manera afirmativa al 100%, pero la respuesta tampoco puede ser 100% negativa, ya que estas dos pruebas (16 FP y Machover), no cubren totalmente con los aspectos requeridos por el perfil, sin embargo, podemos decir que los rasgos de personalidad que cubren estas dos pruebas, en el perfil, si son congruentes con el mismo.

Aunque como ya se hizo referencia, estas pruebas son insuficientes para determinar quienes pueden desempeñar el cargo de manera mas adecuada y quienes no, ya que de acuerdo al perfil quedarían ciertos aspectos psicológicos que no son cubiertos por las mismas, tales como: capacidad de organización y planeación; percepción, rapidez y flexibilidad; capacidad intelectual (entre otras), que aunque la escala "B" del 16 FP mide este último rasgo, no nos proporcionaría la misma información que un instrumento especializado en medir diferentes capacidades intelectuales. El WAIS por ejemplo, sería un buen instrumento para medir los aspectos arriba mencionados.

Estos resultados no se asemejan a los obtenidos en otras investigaciones, como la de Valdez en 1984, sobre la personalidad del Policia Judicial, en la cual encontró que estas personas son inseguras, impulsivas, desconfiadas y en consecuencia socialmente aisladas.

Asi como en el estudio realizado en Francia por Baiza, Dufiot y Fellion, sobre actos de estafa, maleficencia, desfalco y por ende abuso de confianza en Oficiales del Ministerio. Encontrando que estos oficiales presentaban una personalidad inmadura que los lleva a cometer este tipo de delitos.

En la investigación de Moreno (1985) sobre la personalidad de Marino, y lo que encontró fue que los Marineros utilizan ciertos mecanismos de defensa tales como, la negación, anulación, racionalización, desplazamiento, entre otros, lo cuales les permiten adaptarse y defenderse de la tristeza y la soledad. Y éstos mecanismos se presentan como parte de la personalidad de estas personas.

O en la investigación sobre la agresión que presenta el Agente de Policía, realizada por Méndez y Zarandona en 1985, en la cual se observó que los Policías Judiciales presentan un alto grado de depresión y probablemente ésta es la que controla su conducta agresiva.

Como puede observarse, estos resultados no tienen nada que ver con los resultados obtenidos en la presente investigación y esto es muy probable a que las personas que conformaron la muestra se encontraban en una situación específica de prueba, con la finalidad de obtener un empleo. Y retomando la definición que Cattell da sobre la personalidad, "La personalidad puede definirse como aquello que nos dice lo que una persona hará cuando se encuentre en una situación determinada", es decir, la personalidad es lo que determina la conducta en una situación definida y un estado de ánimo definido. En este caso específico, la situación determinada, es una evaluación para ocupar un puesto y la conducta esperada es dar la mejor impresión de si mismo para obtener dicho puesto. Por tal motivo podemos inferir que la similitud de los perfiles o bien, que no se hallan presentado diferencias significativas de personalidad entre hombres y mujeres y entre las personas aptas y las no aptas, se debió a la situación de examen a la cual estuvieron expuestos los candidatos. Es decir, la deseabilidad social influyó en como se mostraron los candidatos, ya que dieron su mejor imagen.

Sin embargo, no debemos pasar por alto el hecho de que se presentó una diferencia significativa entre las personas aptas y las no aptas de .034 en la escala Q4 del 16 PF, la cual mide Tranquilidad VS Tensión y es posible que esta diferencia haya dado la pauta para determinar que personas poseían la capacidad para desempeñar el cargo de Agente del Ministerio Público y quienes no, ya que una persona tensa, frustrada e impulsiva no podría encargarse de la administración de la justicia.

Además de que en México, no se cuenta con la escala de validez de la prueba de personalidad de Raymond Cattell.

## Limitaciones y Sugerencias

Una de las principales limitaciones en esta investigación fue el no haber trabajado directamente con la población, ya que este estudio fue de tipo ex post-facto, esto es, que las pruebas ya habían sido aplicadas y calificadas por los responsables del Departamento de Selección del Instituto Nacional de Ciencias Penales, y por ende no se tuvo control sobre la conducta (expresión, tono emocional, impacto que les haya causado alguna de las pruebas, etc.) de los examinados.

Otra limitante que es importante resaltar, es el hecho de que no todos los expedientes de los candidatos contaban con una batería completa de pruebas aplicadas, esto es, que aparecían las pruebas en los expedientes de manera variada, y esto también pudo ser un criterio importante que haya llevado a decidir sobre quienes eran aptos y quienes no lo eran, es decir, los expedientes que tenían la batería de pruebas aplicada en su totalidad, es probable que hayan tenido mayor oportunidad de ser seleccionados como aptos (que los que solo tenían 2 o 3 pruebas aplicadas), ya que se tendría una información más amplia acerca de su capacidad intelectual y de su personalidad, sin embargo esto es solo una hipótesis, ya que no se sabe que personas de esta muestra, contaban con la batería completa de pruebas aplicadas.

Así pues, puede suponerse que una de las principales razones por la cual no se obtuvieron diferencias, tanto en la personalidad de los candidatos aptos y no aptos, así como para evaluar si los instrumentos fueron los adecuados para seleccionar a este tipo de personal, fue sin duda, el solo haber trabajado con 2 pruebas psicológicas (16 FP y Machover), y no con una batería completa.

A pesar de esta limitante, las pruebas (16 FP y Machover) si aportaron información acerca de la personalidad de los candidatos a Ministerio Público, pero como ya se mencionó, son insuficientes para realizar una óptima selección.

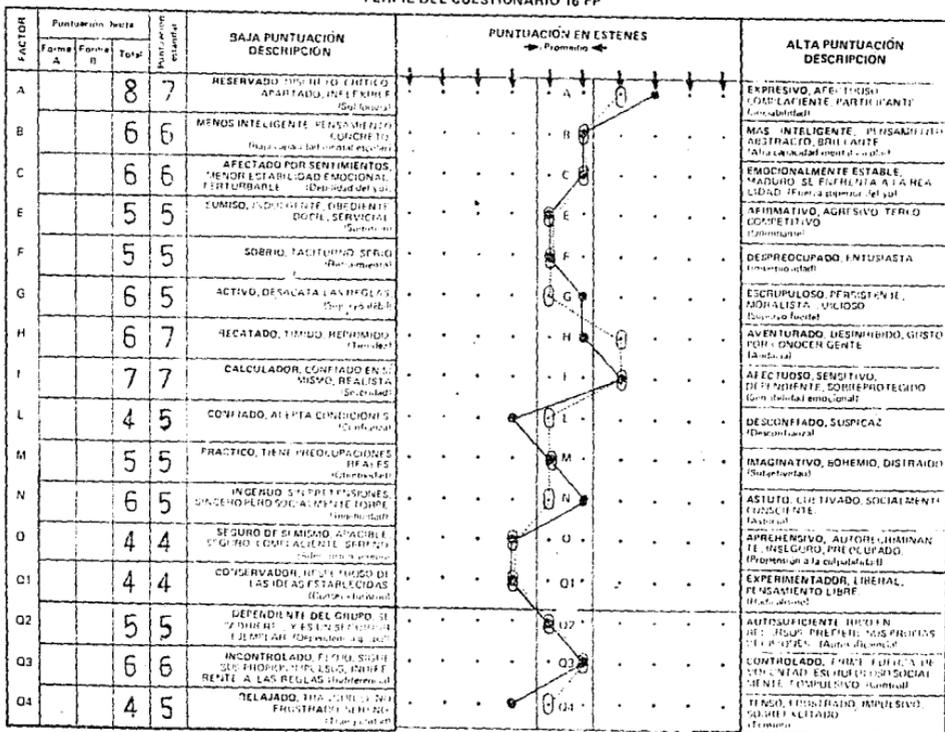
Una limitante más, es el hecho de que existe mínima información sobre la personalidad, ya no digamos de Agentes del Ministerio Público, sino de servidores públicos encargados de la administración de la justicia, y esto es importante enfatizarlo, ya que no se tiene un marco de referencia para comparar este trabajo. Sin embargo, este acontecimiento nos brinda la oportunidad de abrir las puertas a la investigación en este campo que ha permanecido tan inexplorado hasta ahora. Y que no debemos, por ningún motivo, pasar por alto, que este tipo de personal, que podemos considerar de alto riesgo, requiere ser seleccionado de manera más adecuada y cuidadosa (ya que de ellos dependerá el futuro y porvenir de otras personas), con una batería de pruebas psicológicas que cubra todos los aspectos establecidos por un perfil real (no ideal).

**TESIS SIN PAGINACION**

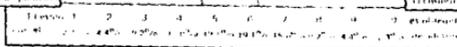
**COMPLETA LA INFORMACION**

## **ANEXOS**

PERFIL DEL CUESTIONARIO 16 FP



FALLA DE ORIGEN



Aptos ———  
 No Aptos - - - - -

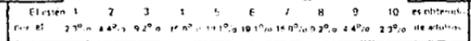
PERFIL DEL CUESTIONARIO 16 FP

FACTOR	Puntuación bruta			Puntuación estándar	BAJA PUNTUACIÓN DESCRIPCIÓN	PUNTUACIÓN EN ESTENES										ALTA PUNTUACIÓN DESCRIPCIÓN	
	Forma A	Forma D	Total			← Promedio →											
A				8	RESERVADO, DISCRETO, CRÍTICO, APARTADO, INFLEXIBLE (Sociabilidad)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	A	EXPRESIVO, AFECTUOSO, COMPLACENTE, PARTICIPANTE (Sociabilidad)
B				6	MENOS INTELIGENTE, PENSAMIENTO CONCRETO (Baja capacidad mental espacial)											B	MÁS INTELIGENTE, PENSAMIENTO ABSTRACTO, BRILLANTE (Alta capacidad mental espacial)
C				6	Afectado por sentimientos, menor estabilidad emocional, peñtrable (Estabilidad emocional)											C	EMOCIONALMENTE ESTABLE, MADURO, SE ENFRENTA A LA REALIDAD, fuerza superior del yo
E				5	SUMISO, INJULGENTE, OBEDEIENTE, DÓCIL, EFRAVICIAL (Sumisión)											E	AFIRMATIVO, AGRESIVO, TERCO, COMPEITIVO (Dominancia)
F				5	SOBRIO, TACITURNO, SERVO (Rarramiento)											F	DESCPREOCUPADO, ENTHUSIASTA (Imperturbabilidad)
G				6	ACTIVO, DESACATA, LAS REGIAS, (Superioridad)											G	ESCRUPULOSO, PERSISTENTE, MORALISTA, JUICIOO (Superioridad)
H				6	RECATADO, TIENDO, REPRIMIDO (Timidez)											H	AVENTURADO, DESINHIBIDO, GUSTO POR LO VOCERANTE (Audacia)
I				7	CALCULADOR, CONFIADO EN SI MISMO, REALISTA (Confianza)											I	AFECTUOSO, SENSITIVO, DEPENDIENTE, SOBREPROTEGIDO, (Sensibilidad emocional)
L				4	CONFIADO, ACEPTA CONDICIONES (Confianza)											L	DESCONFIADO, SUSPICAZ (Desconfianza)
M				5	PRACTICO, TIENE PREOCUPACIONES REALES (Ojetividad)											M	IMAGINATIVO, BOHEMIO, DISTRAIDO (Sensibilidad)
N				6	GENUO SIN PRETENSIONES, SINCERAMENTE ENFRENTA LOS PROBLEMAS (Sinceridad)											N	ASTUTO, CULTIVADO, SOCIALMENTE CONSCIENTE (Astucia)
O				4	SEGURO DE SI MISMO, APACIBLE, SIGURO, COMPLACENTE, SERENO (Influencia personal)											O	APREHENSIVO, AUTORECRIMINANTE, INSEGURO, PREOCUPADO (Preocupación por los otros)
Q1				4	CONSERVADOR, RESPECTUOSO DE LAS REGLAS, ASERTIVO (Comunismo)											Q1	EXPERIMENTADOR, LIBERAL, PENSAMIENTO LIBRE (Racionalismo)
Q2				5	DEPENDIENTE DEL GRUPO, SE ADMIRA, NO ES UN SEGUIDOR, SUJETO AL GRUPO (Dependencia grupal)											Q2	AUTOSUFICIENTE, INDEPENDIENTE, RECURSOS PROPIOS, DECISIVO (Autodominio)
Q3				6	INCONTROLADO, FIJADO, SIGUE SUS IMPULSOS, IMPULSIVO, INDEFINENTE A LAS REGLAS, INDEFINIDO (Inhibición)											Q3	CONTROLADO, TIENE FUERZA DE VOLUNTAD, ES CRUCIALMENTE SOCIALMENTE COMPEITIVO, EQUILIBRADO
Q4				4	RELAJADO, TRANQUILO, NO FRUSTRADO, SERENO (Tranquilidad)											Q4	TENSO, FRUSTRADO, IMPULSIVO, SOBREEXCITADO (Tensión)

FALLA DE ORIGEN

Copyright © 1991, 1993 Introspectiva, Inc. Nueva York, NY  
 All Rights Reserved. Printed in the USA  
 NTC 44-1000-11, Nueva York, NY, NY 10018  
 At: Roma 24/10, Houston 65101, Mexico DF

0694

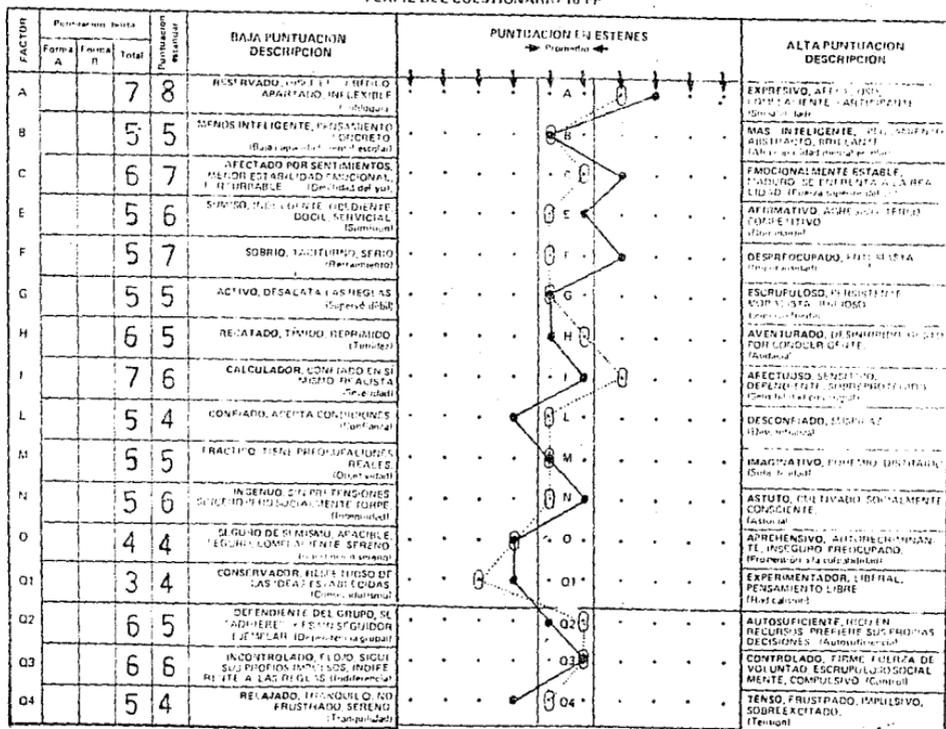


APTOS



FALLA DE ORIGEN

PERFIL DEL CUESTIONARIO 16 FP



Copyright © 1967, 1973 by Holt, Rinehart and Winston, Chicago, Illinois, U.S.A.  
 SP-374 (Edición) (1) Nueva, Madrid, S.A. de C.V. © 1968  
 Av. Bonaer 206 Col. Polanco 06100 México D.F.

059.1

El ítem 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 es obtenido por el 25% 44% 47% 15.0% 15% 10.1% 18.0% 22% 4.0% 23% de las actitudes

Hombres .....  
 Mujeres .....





## BIBLIOGRAFIA

- Allport, G. W. (1970). Psicología de la Personalidad. Buenos Aires: Paidós.
- Allport, G., Stern, y otros. (1967). Aportaciones a la Psicología de la Personalidad. Buenos Aires: Paidós.
- Arias, G. (1989). Administración de Recursos Humanos. (1989). México. Trillas
- Baize, P., Dufiot, J., Fellion, y Gaston. (1987). Annales Médico Psychologiques. Francia
- Bell, J. (1980). Técnicas Proyectivas. Buenos Aires: Paidós.
- Bertocci, M., Mead y otros. (1966). Psicología de la Personalidad. Buenos Aires: Paidós.
- Cabrera, L. (1953). La Misión Constitucional del Procurador General de la República. México: Cultura.
- Calvin, S., Hall y Gardner L. (1975). Las grandes Teorías de la Personalidad. Buenos Aires: Paidós.
- Castro, J. (1985). El Ministerio Público en México: funciones y disfunciones. México: Pomua.
- Cattell, R. (1972). El Análisis Científico de la Personalidad. Barcelona: Fontanella
- Chruden/Sherman Jr. (1970). Administración de Personal". México: Continental, S.A.
- Cueli, J., Reidl, L. (1977). Teorías de la Personalidad. México: Trillas.
- English y A. Ch. English. (1977). Diccionario de Psicología y Psicoanálisis. Buenos

Aires: Paidós.

-Franco V. (1985). El Ministerio Público Federal. México: Porrúa.

-Ghiselli, E., Brown, Cl. (1959). Psicología Industrial (Su aplicación al personal de empresas). México: Letras, S.A.

-Grados, J. (1988). Inducción, Reclutamiento y Selección". México: El Manual Moderno.

-Guion, R. (1969). Tests para la Selección de Personal. Madrid: Rialp, S.A.

-Guilford, J. (1965) Psicología General. México: Diana, S.A.

-Hall, S., Calvin. (1974). La Teoría Factorial de la Personalidad. Buenos Aires. Paidós.

-Kerlinger, F. (1975). Investigación del Comportamiento. México. Interamericana.

-"Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación". México: Edición Oficial. Imprenta de Antonio Enríquez. 1908.

-Leyes y Códigos de México. Códigos de Procedimientos Penales. Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República. Reglamentos Internos de las Procuradurías Generales de la República y de Justicia del Distrito Federal y disposiciones Complementarias. México: Colección Porrúa 1989

-Lazo, C. (1985) Higiene y Seguridad Industrial (La salud en el trabajo). México: Porrúa.

-López, J., Rosovsky, H. (1985). "Salud Mental". México:

-Marvin, D., Dunnette, W. (1976). Psicología Industrial. México: Trillas.

- Méndez, R., Zarandona, M. (1985). Influencia del Trabajo Policiaco sobre la Agresión. (Tesis Licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología).
- Moreno, A. (1985). Estudio descriptivo sobre algunos rasgos de personalidad del Marino". (Tesis Licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología).
- Olea, I. (1974). La formación y Selección del Personal en la Empresa. España: Bilbao.
- Rivera, S. (1974). Estructura y Elaboración de Pruebas para la Selección de Personal. México: Limusa.
- Sullivan, S. H. (1959). Concepciones de la Psiquiatria Moderna. Buenos Aires: Psique.
- Sullivan, S. (1974). La teoría interpersonal de la psiquiatria. Buenos Aires: Psique.
- Székely, B. (1960). Los tests: Manual de Técnicas de exploración psicológica. Buenos Aires: Kapeluz.
- Valdés, L. (1987). "Perfil de Personalidad del Policía Judicial del Estado de Hidalgo". (Tesis Licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología).