

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

LA PRUEBA DE COLORES DE LUSCHER COMO
HERRAMIENTA EN LA SELECCION DE PERSONAL

T E S I S

QUE PRESENTAN:
BELIA ETHEL DE DIOS MENDEZ
PEDRO SALAZAR GAVIÑA
PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

DIRECTOR DE TESIS: LIC. MA. LORETO PONCE HEREDIA



MEXICO, D. F.

MARZO 1996

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
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 esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

TESIS

COMPLETA

AGRADECIMIENTOS

-A la U.N.A.M., en especial a la Facultad de Psicología: Por ser la Institución que nos dió la oportunidad de formarnos profesionalmente.

-A nuestros Sinodales:

- Dr. Jaime Grados Espinosa: Por habernos imbuido el interés en la búsqueda de espacios, momentos y personas profesionales en el ámbito de la Psicología Laboral; y por sus sugerencias de fondo, que nos han hecho reflexionar sobre lo que debe ser la ética y el quehacer del Psicólogo del Trabajo.
- Lic. Germán Alvarez Díaz de León: Por su sí tan espontáneo al aceptar contribuir en este trabajo; por su seriedad en la revisión y claridad en sus comentarios; y por su disposición manifiesta para ayudar a los futuros profesionales de esta Facultad.
- Dra. Annemarie Brügmann García: Por sus valiosas sugerencias para afinar la orientación de esta Tesis; por llamar nuestra atención en puntos sustanciales; y generar en nosotros una mayor sensibilidad en la apreciación integral del tema, promoviendo el enriquecimiento del trabajo.
- Lic. Juan Varela Juárez: Por haber despertado en nosotros el interés en la vertiente de la Psicología Organizacional, dada su entrega en la impartición académica; y por su participación en la presente Tesis.
- Lic. Ma. Loreto Ponce Heredia: Por su atingente dirección para la consecución de este trabajo; por la constancia en las aportaciones durante el desarrollo del mismo; y por su disposición incondicional para la realización de todas las actividades inherentes a este estudio.

-A nuestros Profesores, especialmente a Humberto Patiño Peregrina, Juan Carlos Gómez Balderas, Felipe Uribe Prado, Pablo Reyes +, Alicia Ramírez Zetina, Jorge A. Villatoro, Ma. Asunción Valenzuela y Francesca Di Castro:

Por el impulso que nos dieron para ir detrás de la formación profesional, más allá de la información académica, y por su generosidad al compartir sus experiencias.

Ethel y Pedro

DEDICATORIAS

- A mi Mamá: Por originar gran parte de lo que soy y, un sinnúmero de gracias por tus preocupaciones, tus alegrías, tus llamadas de atención, tus palabras de aliento, tus desvelos, tus abrazos... en fin, por todo lo que contribuyó a que llegase a culminar una etapa profesional. Te quiero mucho!!
- A mi Papá: Por darme la oportunidad de existir.
- A Faby: Hermanita, sin tus "te ayudo", tus sonrisas, tus "ya vete a dormir" y "apaga la luz", tu tiempo para escuchar, tu disposición para ser "paciente" y tu alegría, esto no hubiera tenido chispa, frescura y energía. Gracias por contagiarme algo de lo que eres. Te quiero mucho!!
- A la Fam. Méndez Galindo: Gracias por estar ahí y ahora.
- A mis Primos y Sobrinos con cariño, en especial a Xóchitl y Julio por sus preguntas, sus comentarios y su apoyo; y a Rosi, Agustín, Luis e Irma Aurora por sus palabras, sus sonrisas y sus bromas.
- A Pedro: Por escuchar, por tener serenidad, por tu forma tan especial de decir, por "aguantar" mi "personalidad neurótica de nuestro tiempo"; en una palabra, por ser mi Amigo... gracias.
- A las Personas que han compartido momentos importantes y especiales para mí, y aunque nuestros espacios sean ahora distintos, les agradezco el haber estado ahí, particularmente a: Roberto, Silvia, Margarita, Maru, Raúl, Fernando, Mario, Lupita y Luis.

Ethel

DEDICATORIAS

- A Aurelia (mi Madre); por estar en todo conmigo; darme su cariño, su asistencia, y hacerme fácil la vida desde mi niñez y por siempre.
- A Pedro (mi Padre) + ; por ser co-responsable de que yo camine por esta vida; por todo lo bueno que he sabido de él; y por la alegría que esto le daría si estuviera aquí.
- A Manuel, Carmen, Chema, Humberto y Rosario (mis Hermanos), por el apoyo que siempre recibí de todos, por enseñarme a querer, por tenerme tantas consideraciones y darme el ánimo necesario.
- A Delia, José Guadalupe +, Elsa, Micaela y Salvador; por su valentía al atreverse a formar parte de la Familia, y por ser para mí mucho más que mis cuñados.
- A mis sobrinos: Leticia +, Alberto, Juan, Patricia, Julio, Alma, Yolanda, Ma. Elena, Pedro, José Guadalupe, Carolina, Bertha, Alicia, Elsa, Lourdes, Humberto, Gabriela, Martha, Salvador y Virginia; por el respeto y cariño que siempre me han tenido y yo les he dado; porque a pesar de lo problemático de la vida, tratan de salir adelante.
- A todos los demás miembros de mi Familia extendida (bastante, por cierto); por ser también parte de mí.
- Por Ana Isabel; ya que fue mi inspiración para emprender esta aventura y muchas otras. A ella por darme y enseñarme tanto; por hacerme sentir tan acompañado en esta vida y tan "dueño" del mundo.
- A Karla Jeanette, Karla Leonor, Gipsy, Gloria y Alicia; Dios y yo sabemos porqué...y sabemos a quiénes más.
- A mis amigos de Aeroméxico (Paco, Robert, Goga, Fer y Adry; sobre todo), y a la empresa misma por brindarme la oportunidad de desarrollar y finalizar esta Carrera. También a los demás amigos del transcurso de mi vida.
- A mis discípulos de la Facultad de Psicología; por todo lo vivido durante la Carrera.

- A Etelvina y Fabiola; por compartir de muchas maneras las actividades de esta Tesis; por brindarme su amistad y su casa, aún a costa de su privacidad. A Faby además, por sus constantes colaboraciones tanto en este trabajo como a lo largo de la Carrera.
- A Ethel; por tomarse el riesgo de un posible “divorcio” entre nosotros al hacer este trabajo, y ser el impulso principal para el logro del mismo; por su tenacidad y paciencia; por ser tan brillante; pero sobre todo, por su afecto hacia mí y por su amistad que es de las cosas mejores que obtuve de la Universidad.
- A Los Beatles, Freud, Serrat, Neruda, Deming, Lüscher, Benedetti, la Trova Cubana, y a los Maestros, las Musas, los Compañeros y los Discípulos de ellos. En general, a la palabra que tenga Algo que decir.
- A Dios y a la Naturaleza; por darme salud en todo este tiempo.

Pedro

Sería grandioso que nadie de los que trabajamos en relación con el Personal de las Organizaciones, olvidásemos que cada colaborador, antes que un número de empleado, y más lejos que un número de inventario, es un Ser matizado de Colores... es un Ser Humano.

Pedro Salazar.

INDICE

• Introducción	I
• Antecedentes	II
• Capitulo I Personalidad	1
I.1 Definiciones	3
I.2 Teorías	6
I.3 Determinantes	13
I.4 Influencia en el Comportamiento Organizacional	16
• Capitulo II Selección de Personal	20
II.1 Definición	23
II.2 Procedimientos	25
II.3 Modelo Tradicional	32
II.3.1 Etapas	34
II.3.2 Evaluación Psicológica	41
• Capitulo III Pruebas Psicológicas	45
III.1 Definición, Conceptos y Clasificación	47
III.2 Pruebas de Personalidad	54
III.2.1 Pruebas No Proyectivas	54
III.2.2 Pruebas Proyectivas	58
• Capitulo IV El Color	63
IV.1 Aspectos Físicos y Fisiológicos	65
IV.2 Signo, Símbolo y Significado	73
IV.3 Recopilación de Estudios	79
IV.4 Uso en Psicología	83
IV.4.1 Uso en Pruebas Psicológicas	85

• Capítulo V La Prueba de Colores Lüscher	88
V.1 Fundamentos	90
V.1.1 Estudios	90
V.1.2 Origen del Significado de los Colores	92
V.1.3 Aspectos Orgánicos para la Percepción del Color	93
V.1.4 Qué es y qué mide	96
V.2 Significado de los Ocho Colores	98
V.3 Aplicación, Calificación e Interpretación	112
V.3.1 Instrucciones para la Aplicación del Test	112
V.3.2 Psicología Funcional	113
V.3.3 Significado de los Ocho Lugares	114
V.3.4 Funciones y Significado Estructural de los Grupos	115
V.3.5 Agrupación y Marcado de los Ocho lugares	116
V.3.5.1 Focos de Tensión	116
V.3.5.2 Compensaciones	117
V.3.5.3 Sobrecompensaciones	118
V.3.5.4 Intensidad de la Ansiedad y de la Compensación	118
V.3.5.5 "Problema Actual"	119
V.3.5.6 Ambivalencia	120
V.3.5.7 Características rechazadas o suprimidas	120
V.4 Tríada Laboral	122
V.5 Ejemplos de Valoración	124
• Conclusiones y Sugerencias	132
• Bibliografía	135

INTRODUCCION

Debido a los serios problemas que México enfrenta, aunado al establecimiento de las Relaciones Comerciales con algunos países de América; se hace inminente la necesidad de mejorar el desarrollo de las Organizaciones en materia de Producción, Capacitación y Administración de Recursos Materiales y Tecnológicos, así como del Factor Humano. Lo anterior con el fin de incrementar la productividad para lograr el concepto de Calidad Total, que permita elevar las posibilidades de afrontar a la competencia.

En el rubro de la Administración del Factor Humano, una de las tareas esenciales en una Organización es determinar y mantener su plantilla de colaboradores, teniendo como objetivo la elección de la persona idónea para cada uno de los puestos de la Corporación. Ahora más que nunca las Empresas que quieran mantenerse y crecer, deberán poner mayor atención en el proceso de Selección de Personal, ya que puede tornarse más difícil al haber más oferta de aspirantes.

Es por lo anterior, que el Psicólogo del Trabajo debe poseer un conocimiento amplio sobre técnicas y herramientas que le permitan formar criterios adecuados para la realización efectiva de su Misión.

Las herramientas que se utilizan en el proceso de Selección de Personal son variadas; entre ellas se encuentran las Pruebas Psicológicas, a partir de las cuales se obtendrán características o rasgos Intelectuales y de Personalidad de los posibles colaboradores.

ANTECEDENTES

En la experiencia cotidiana en el campo de la Psicología Laboral, nos damos cuenta que existe una amplia gama de Pruebas Psicológicas que pueden ser utilizadas; y una de las Pruebas que brinda información valiosa para la toma de decisiones en la Selección de Personal es la Prueba de Colores de Max Lüscher. Enfrentados a este hecho; a la vivencia propia de la aplicación de la Prueba y a la circunstancia de no haber recibido información sobre la misma durante nuestra preparación académica; surgió en nosotros la inquietud de investigar qué documentación existía acerca de la Prueba mencionada.

Nos abocamos entonces a buscar en los acervos bibliográficos de las principales escuelas profesionales donde se imparte la carrera de Psicología (Universidad Anáhuac, Universidad Iberoamericana, Universidad Intercontinental, Universidad de las Américas, U.N.A.M., Universidad Salesiana y Universidad del Valle de México). Encontramos algunas obras que hacen solamente mención de la Prueba y cuatro Tesis que utilizan la Prueba como instrumento central en la investigación que tratan. En todas estas obras el enfoque que se le da al empleo del Test es desde el punto de vista de la Psicofisiología y la Psicología Clínica.

Además, nos preguntamos qué tanta difusión había en las empresas y qué tanto conocimiento tenían los profesionales del área de recursos humanos sobre la Prueba; dando lugar a una encuesta para encontrar respuesta.

Las opiniones se recabaron mediante la aplicación de un cuestionario a 104 profesionales del área que laboran en empresas del sector privado en el Valle de México. Se estimó en función de la frecuencia de las respuestas respecto al Contacto, Conocimiento y Aplicación; obteniéndose que en el primero de estos

rubros mencionados cae el 58% de los entrevistados; el porcentaje disminuye al 35% cuando hablamos ya de un Conocimiento Efectivo sobre la Prueba; y un decremento significativamente mayor se presenta en la Aplicación, ya que sólo el 21% de los encuestados la utiliza a este nivel.

Estos resultados nos hacen ver que la Prueba requiere, principalmente, de una mayor difusión en el ámbito de la Administración del Factor Humano.

Motivados por todo lo anterior, consideramos importante recopilar información documental sobre la Prueba de Colores de Lüscher, que permita tener una base sobre el tema en el área de la Psicología Laboral, específicamente para Selección de Personal; y que además, pueda constituirse como un punto de partida para posteriores investigaciones.

CAPITULO I

PERSONALIDAD

Desde sus inicios el Ser Humano se ha preocupado por conocerse a sí mismo y la relación que guarda respecto al medio ambiente que le rodea. Es debido a lo anterior el constante interés que muestra por estudiar diversos temas que le atañen.

Entre uno de los temas más importantes y apasionantes del Hombre se encuentra el de la Personalidad, ya que en buena medida el abordaje de este tema le ayuda a describirse a sí mismo y a sus semejantes.

Muchos teóricos de la Personalidad, manifiesta Rychlak (1988), han enfrentado la definición del concepto en diversos niveles de claridad y complejidad. La Psicología moderna debe ser capaz de proporcionar generalizaciones al respecto; tomando en cuenta que el mejor esquema para unificar el concepto de la Personalidad, parece inferirse a partir de la historia de la Filosofía y la Ciencia.

Bischof (1973), argumenta que la palabra Personalidad se encuentra todavía en pleno flujo semántico, y que a pesar de lo copioso de las contribuciones, las investigaciones y las formulaciones teóricas, se siguen dedicando esfuerzos al problema de definir y estudiar el concepto.

¿Qué es la Personalidad?...esta pregunta surge de la atención que merece el dilucidar '¿Qué hace que las personas difieran unas de otras?', '¿Por qué nos comportamos de tal o cual manera?'

Algunos Psicólogos creen que hablar de la Personalidad equivale a 'materializar' algo que no existe; es decir, la persona no tiene una Personalidad, sino que solamente se comporta de una forma predecible. El término Personalidad se usa

de muchas maneras, puede referirse a todo lo que se sabe acerca de alguien, o que es único o típico en él.

Los factores que conforman el concepto de Personalidad, además de poseer un carácter dinámico, son múltiples ya que involucran la comprensión de componentes fisiológicos y procesos bioquímicos, así como la afectación a partir de situaciones sociales.

I.1 DEFINICIONES

Ahora bien, a continuación presentaremos Definiciones de Personalidad establecidas por diferentes autores, en las que se observa predominancia de algunos términos como: rasgos, hábitos y características; y su interrelación en y con el medio ambiente.

- "Son las reacciones características del individuo a los estímulos sociales y la calidad de su adaptación a la idiosincrasia de su Ambiente." Allport, F.
- "La organización dinámica, dentro del individuo, de los sistemas psicofísicos que determinan ajustes únicos a su Ambiente." Allport, G.
- "Modelo Integral de Rasgos de carácter, de comportamiento, temperamentales, emocionales y mentales de un individuo." American Heritage, Diccionario.
- "Es aquello que permite la predicción de lo que una persona va a hacer en una situación dada." Cattell.
- "La suma total de los patrones conductuales, potenciales o actuales del organismo, determinada por el Ambiente y la Herencia; se origina y desarrolla a través de la interacción funcional de los cuatro sectores principales en los que se organizan estos patrones conductuales: el sector cognoscitivo (inteligencia), el sector conativo (carácter), el sector afectivo (temperamento) y el sector somático (constitución física)." Eysenck.
- "El patrón único de rasgos de un individuo; siendo un rasgo cualquier aspecto distintivo y duradero en el que un individuo difiere de otros." Guilford.
- "La forma habitual de adaptación que realiza el organismo entre sus impulsos egocéntricos y las existencias del Medio Ambiente." Kempf.
- "La integración de aquellos sistemas de Hábitos que representan los ajustes al Medio, característico de un individuo." Kempf.

- "Una integración de intereses que otorga una dirección individual peculiar a la conducta del organismo." MacCurdy.
- "Modalidad total de la Conducta de un Individuo, que no es suma de modalidades particulares o Rasgos, sino producto de su integración." Merani, A. Diccionario de Psicología.
- "Suma total de todas las disposiciones biológicas, impulsos, tendencias, apetitos e instintos hereditarios del individuo, y de las disposiciones y tendencias adquiridas." Morton, Prince.
- "El significado o función que las acciones de un individuo tienen para él; el conflicto que existe entre varios sistemas de Hábito; el Ambiente o campo a que se ha acostumbrado, y la forma más o menos peculiar en que se mantiene unido o integrado." Mowrer.
- "Completa sucesión de procesos directivos organizados que se dan en el cerebro desde el nacimiento hasta la muerte." Murray.
- "La suma total de las partes en que el individuo reacciona ante otros e interactúa con ellos." Robbins.
- "El retrato o panorama de un organismo que trabaja unido en todas sus fases." Symonds.
- "La Personalidad incluye reacciones de carácter convencional, adaptaciones y capacidades personales más individuales, así como la propia historia." Watson.
- "Estructura o equilibrio particular de reacciones individuales que distingue a un individuo de otro." Wheeler.
- "La organización única de características que determinan la norma típica o recurrente de conducta de un individuo." Whitaker.

Una vez revisadas las definiciones anteriores, podemos establecer que la *Personalidad es el conjunto de patrones conductuales manifiestos y potenciales característicos de un individuo, que involucren dinámicamente aspectos psicofisiológicos regulados a partir de estímulos o situaciones sociales o ambientales.*

1.2 TEORIAS

"La importancia que el Estudio de la Personalidad tiene dentro del campo de la Psicología, puede explicarse en función de varias razones: Primero, nos permite entender en forma aproximada los motivos que llevan al hombre a actuar, opinar, sentir, ser, etc., de determinada manera. Segundo, integran en un solo concepto los conocimientos que podemos adquirir por separado de aquellas que podríamos considerar facetas, experimental y didácticamente abstraídas de una totalidad (la persona), como son: la percepción, la motivación, el aprendizaje y otras. Tercero, aumenta la probabilidad de poder predecir con mayor exactitud la conducta de un individuo. Cuarto, nos ayuda a conocer cómo se interrelacionan los diferentes factores que integran la Personalidad." ¹

Los diversos estilos de comportamiento que habitualmente reflejan los seres humanos, son de los que se ocupan los Estudios de la Personalidad. Uno de los principales problemas es que el área de las Teorías de la Personalidad es inmensa y confusa; Rychlak (1988) dice que los grandes pensadores de este campo no poseen una idea definitiva de las Teorías que lo componen.

Para ayudar a comprender las diferentes Teorías de la Personalidad se han establecido diversas clasificaciones o agrupaciones, involucrando varios factores. En general gran parte de las Teorías de la Personalidad se pueden dividir en dos tipos: Teorías Globales y Teorías Específicas. Uno de los primeros intentos (señala Bischof, 1977) de clasificación fue hecho por Allport, quien sugirió siete categorías: biofísica, biosocial, única, integradora, de ajuste, esencial-diferencial y ómnibus. Otras clasificaciones establecen diferencias entre estructura y dinámica, rasgo y tipo, y series ideográficas y nomotéticas.

Esta última clasificación es una de las más estudiadas. Las Teorías Ideográficas buscan regularidades intraindividuales; sus afirmaciones y suposiciones están basadas en lo que es inmediatamente observable e interpretable dentro del espacio vital integral del que percibe; es decir, se atiende a la interpretación que el sujeto refiere de lo que sucede dentro de él de acuerdo a su percepción y su realidad

¹ Cueli, José. "Teorías de la Personalidad". México, Trillas, 1976, p.9

subjetiva, subrayándose las características específicas y el resultado total del Estudio de la Personalidad. En conclusión, estudian al hombre como un ente aislado, único, singular e irrepelible; enfatizando lo cualitativo. Uno de los representantes de este tipo de clasificación es Gordon Allport.

La Teorías Nomotéticas estudian a grandes conjuntos de personas al mismo tiempo, buscando regularidades interindividuales. Investigan qué aspectos o factores se presentan en todas las personas, con más o menos regularidad; y tratan de descubrir las leyes generales que las gobiernan y que explican sus comportamientos. Estudian al hombre con base en características de grupo y de factores comunes, enfatizando lo cuantitativo. Eysenck y Cattell son algunos de los que trabajan bajo este tipo de clasificación.

DiCaprio (1985), señala otra forma de agrupar a las Teorías de la Personalidad bajo ciertos modelos, dependiendo de las características predominantes que existen en ellas:

"El Modelo Psicodinámico subraya la motivación inconsciente como el principal factor determinante en la vida humana. Los portavoces de esta posición son Freud, Jung y Murray."

"El Modelo del Ego Social puntualiza el papel predominante del medio social y cultural en el desarrollo de la personalidad, y especialmente en el desarrollo del ego, al cual también se le asigna una fuerza controladora importante en la personalidad. Los representantes de esta escuela son Erikson, Adler y Horney."

"El Modelo Humanístico Existencial se concentra en los atributos y problemas asociados con la condición del ser humano. Las teorías de Allport, Rogers, Maslow y Fromm se presentan como prototipos de este modelo."

"El Modelo Conductual resalta la objetividad en la definición, observación y medición de las variables. Los conductistas radicales (por ejemplo, Watson y Skinner), se centran en los determinantes ambientales de la conducta y rechazan las variables de la personalidad. Los conductistas cognoscitivos (por ejemplo, Bandura, Rotter, Ellis y Mischel), aceptan variables mediadoras."

"Una ventaja de agrupar las Teorías bajo estos modelos más generales de la naturaleza humana, es que las semejanzas y las diferencias entre los diversos grupos y dentro de cada grupo modelo, sobresalen claramente. Otra ventaja es que el orden de presentación también resalta la progresión histórica, desde las primeras Teorías de Freud y Jung, hasta las actuales Teorías conductuales cognoscitivas."²

Aunque a través del tiempo nunca se ha llegado a un acuerdo definitivo respecto a las clasificaciones; es menester establecer alguna manera de agrupar las diferentes Teorías de la Personalidad, como lo hemos hecho aquí. Muchas de las discrepancias son sólo sobre terminología, existiendo afinidades considerables respecto a estructura y principios de funcionamiento.

La mayoría de los estudios sobre la Personalidad empiezan refiriéndose a Freud, a quien también puede llamársele (además de 'Padre del Psicoanálisis') el 'Padre de las Teorías de la Personalidad'. Muchos teóricos importantes arrancan a partir de las teorías Freudianas, y a menudo se les explica basándose en establecer diferencias con relación a Freud.

"Una característica común de las teorías psicodinámicas, es que tienden a subrayar los motivos y los conflictos inconscientes, y utilizan procedimientos de evaluación indirectos, como las Pruebas Proyectivas y la Prueba de Asociación de Palabras, para descubrir dicho contenido inconsciente."

"Freud y Jung se identifican claramente a sí mismos como Psicólogos de profundidad, debido a que se interesan en la naturaleza y los principios funcionales de las capas inconscientes de la psique. Murray también acepta el papel preponderante del inconsciente y utiliza las divisiones de la Personalidad de Freud: id, ego y superego. El término psicodinámico denota también la naturaleza activa de la Personalidad. Para Freud, Jung y Murray, las causas de la conducta son primordialmente internas: las fuerzas dinámicas (motivacionales-emocionales). Estas fuerzas impulsoras son predominantemente inconscientes. Quizá no hagan hincapié en el inconsciente tanto como Freud y Jung las formulaciones de Murray, pero éste simpatiza con dicho énfasis."

²Dicaprio N. S. "Teorías de Personalidad". México, Interamericana, 2ª ed., 1985, p.VI

"Para los teóricos psicodinámicos, la actividad consciente y la conducta están determinadas en gran medida por motivos y conflictos inconscientes."

"Jung fue aún más allá que Freud al estudiar el inconsciente, cuando postuló la existencia de un inconsciente colectivo heredado. Freud sostenía que el inconsciente de cada uno se acumulaba durante su vida. Jung aceptó la existencia del inconsciente personal, pero insistió en que el inconsciente colectivo, con sus arquetipos, ejercía una profunda influencia tanto en la experiencias conscientes como en la conducta."

"Jung, Murray, y hasta cierto punto Freud, encontraron que el inconsciente no es enteramente malo. Puede ser benéfico, ya que posiblemente surgen de él nuestras ideas e imágenes más creativas y las soluciones espontáneas a nuestros problemas más apremiantes. Estos tres teóricos psicodinámicos sostienen que podemos estar en armonía o en conflicto con nuestro inconsciente."

"Murray es probablemente el teórico más explícito, en lo que se refiere a la base motivacional de la Personalidad. Reconoce ciertamente el aspecto interactivo de la Personalidad y las situaciones, pero él postula las necesidades como las fuerzas impulsoras básicas en la Personalidad. Es más específico que cualesquiera de los otros sobre la cantidad de necesidades viserógenas y psicógenas."³

"Las teorías egosociales, tienden a subrayar el papel de los factores socioculturales en el desarrollo de la Personalidad y, especialmente, en la maduración del ego. Mientras Freud, Jung y Murray se interesan especialmente en los determinantes psico-orgánicos, las teorías egosociales se centran en la influencia penetrante de las fuerzas socioculturales."

"La gran capacidad de aprendizaje de los seres humanos imparte suma importancia del medio cultural. Las influencias culturales pueden ser tan poderosas como los impulsos biológicos básicos y, de hecho, pueden alterar la manera en que son expresados y satisfechos."

³Dicaprio, op. cit., pp. 31-32

"Erikson sostiene que la Personalidad, y principalmente el ego, sufren una especie de crisis a lo largo de toda la vida. El éxito o el fracaso del ego al enfrentarse con las principales tareas de la vida, tiene profundos efectos en la fuerza del ego y en toda la orientación a la vida que tenga la persona."

"Alfred Adler también subraya el papel del ego en la formación del estilo de vida. Sostiene que somos capaces de autodirigirnos y obtener algún control de nuestros propios destinos. Afirma que los seres humanos sólo pueden funcionar completamente en ambientes sociales, como la familia, la comunidad y los esfuerzos en equipo."

"Karen Horney también resaltaba el papel del ego o el yo. Ve la anormalidad principalmente como la pérdida de contacto con el yo real y la formación de una versión idealizada del yo. Su objetivo era restituir el yo real dinámico como la fuerza directriz en la vida de la persona enajenada. Para Horney, algunos de los problemas principales de la vida son los conflictos que involucran a otras personas. Ve las necesidades sociales y las circunstancias ambientales como críticas en la formación y funcionamiento de la Personalidad."⁴

"Los psicólogos humanistas y existencialistas afirman que sus Teorías incluyen componentes capaces de abarcar mucho más de la naturaleza humana que otras Teorías. Por ejemplo, Abraham Maslow estudió los 'más altos alcances' de los potenciales humanos en su trabajo sobre los autorrealizadores. Carl R. Rogers se ocupó de estudiantes universitarios, que experimentaban problemas de adaptación a la vida y estudió una gran variedad de problemas normales de los adultos en su trabajo de grupo. Gordon W. Allport y Erich Fromm también han enfocado sus esfuerzos sobre personas normales que luchan por superarse."

"Los psicólogos humanistas y existencialistas han incluido en sus Teorías la idea del yo como un agente libre. Sostienen que se pueden controlar nuestros propios destinos, si las condiciones no son demasiado restrictivas."⁵

En la escuela estadounidense, John B. Watson propuso el Conductismo, el cual manifiesta que la psicología debe renunciar a la psique. "Watson argumentó que

⁴Dicaprio, op. cit., pp. 167-169

⁵Dicaprio, op. cit., p. 280.

podría obtener conocimiento confiable sobre la conducta animal y la humana al observar lo que hace el individuo en diferentes situaciones. Si se introduce música en un ambiente laboral, podemos registrar fácilmente los cambios en la conducta sin tratar de determinar lo que sucede en la personalidad de los trabajadores. Podemos medir estas variables tangibles como rendimiento de producción, cantidad de desperdicio, tiempo dedicado al almuerzo, registros de impuntualidad, y muchas otras conductas e indicadores de rendimiento."⁶

Skinner argumenta que la Personalidad no puede conocerse sino a través de deducciones de la conducta, por lo que sin tratar de influir en la mente ni de cambiar la Personalidad, la conducta humana puede ser dirigida a través de cambiar al medio.

Para Bandura, la simple observación de un patrón de conducta, es suficiente para promover el aprendizaje, la mayor parte del cual ocurre en escenarios sociales.

Rotter propone que aprendemos expectativas (hipótesis sobre la probabilidad de éxito o de fracaso de conductas específicas), que pueden confirmarse o que pueden rectificarse. Establece seis tendencias direccionales (necesidades): reconocimiento, dominación, independencia, protección-dependencia, amor y afecto y comodidad física. Incluye además entre sus temas de investigación: el locus de control interno y externo, la gratificación inmediata contra la pospuesta, y el estudio de la confianza interpersonal.

Ellis subraya las variables cognoscitivas como las determinantes clave de la emoción y la conducta. Dice que el pensamiento correcto conduce al control emocional, y que el pensamiento erróneo es resultado de las suposiciones irracionales no reconocidas; siendo los errores en el razonamiento lógico la fuente de los trastornos emocionales y de conducta.

Mischel propone un enfoque interaccionista; es decir, por un lado cuestiona la validez del ambientalismo extremo, representado por los conductistas radicales; y por el otro, el personalismo, enarbolado por la Teoría Psicoanalítica. Afirma

⁶Ibid., p. 437.

Mischel que la percepción y la conducta humana están armonizadas con los diversos estímulos y situaciones de nuestro medio.

Cattell hace hincapié en que existen muchas variables motivacionales que deben ser tomadas en cuenta en los Estudios de la Personalidad; además de cuidar la inclusión de los aspectos hereditarios.

Aboga porque los estudios sean hechos en situaciones vitales; donde una vez reunidos los hechos, debe tratarse estadística y no filosóficamente. Es partidario por tanto de análisis de variables múltiples.

Cattell divide los rasgos en tres modalidades: temperamento, dinámica y capacidad. Refiriéndose con los primeros a características constitucionales del cuerpo; con los segundos, a la relación con el inicio de actos conductuales; y a la medición o expresión de eficiencia de la Personalidad en conductas para solución de problemas cognoscitivos, con los rasgos de capacidad.

"Eysenck usa con frecuencia la técnica estadística del análisis factorial. Sin embargo, no la considera una gran herramienta. Niega la significación crucial de la individualidad, favoreciendo un enfoque nomotético. En su Teoría existen relativamente pocos conceptos motivacionales, pues él prefiere un enfoque moderado."⁷

⁷Bischof, Ledford S. "Interpretación de las Teorías de la Personalidad". México, Trillas, 1973, p. 544

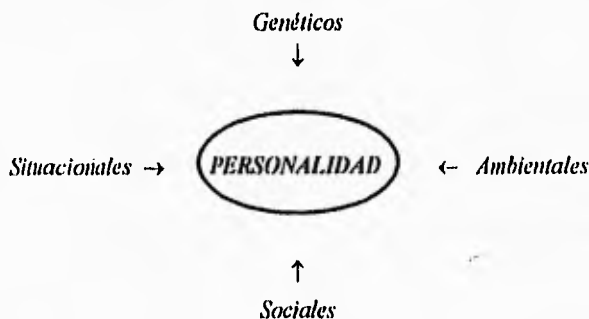
I.3 DETERMINANTES

"Cada persona tiene características comunes que son el resultado de factores biológicos y ambientales, y la existencia o pertenencia de cada individuo en una estructura cultural o de grupo establece aspectos comunes inherentes a éste. Con todo, cada persona es también singular, como resultado de la interacción de numerosos encuentros, tensiones, conceptos, pericias, habilidades, actitudes y experiencias."

"Generalmente, se cree que la Personalidad de un individuo se mantiene estable en el transcurso del tiempo, pero que la conducta varía siempre de una situación a otra."⁶

Se ha observado que entre las cuestiones más debatibles en los Estudios de la Personalidad, está el hecho de establecer qué factores son los determinantes para la formación de la misma. Se habla de que hay una predeterminación en el momento del nacimiento (Herencia o Genética); o que es fruto de la interacción de la persona con su medio (Ambiente), y que todo esto todavía se ve moderado por circunstancias situacionales (Situación); y aún más, otros autores agregan un factor que separan del ambiente que influye en la Personalidad: el cultural (Sociedad y Cultura).

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PERSONALIDAD



⁶Hodggets, Richard M. "Comportamiento en las Organizaciones". México, Interamericana, 1989, pp. 84-85

Herencia.- Este determinante se refiere específicamente a los Rasgos que cada persona trae consigo desde la concepción.

"La Teoría de la herencia sostiene que la explicación definitiva de la Personalidad es la estructura molecular de los genes, situados en los cromosomas. En efecto, gran parte de los primeros trabajos dedicados a la Personalidad podrían incluirse bajo la serie: la herencia se transmite por medio de genes; los genes rigen el equilibrio hormonal; el equilibrio hormonal determina la psique y la psique moldea la Personalidad."⁹

Entre los Rasgos Generales podemos mencionar: la Estructura Física, el Temperamento, el Atractivo Facial, los Reflejos, la Inteligencia, los Impulsos y los Ritmos Biológicos.

Ambiente.- Aquí nos referimos principalmente a la interacción entre personas y a las experiencias emanadas de dicha interacción. Esta interacción tiene un efecto sumamente poderoso sobre la persona, y como cada persona tiene diferentes experiencias, esto hace que existan patrones de conducta disímboles.

Influye aquí el condicionamiento de los primeros años de vida; e incluso se dice que el orden de nacimiento entre hermanos (ambientes diferentes), es también una importante variable psicológica en la consideración del determinante ambiental.

Situación.- Por situación entendemos aquellos eventos aparentemente espontáneos o impredecibles que ocurren y tienen influencia significativa en la conducta futura."¹⁰

"Estos eventos pueden ser de una índole cultural, social o ambiental; pero la singularidad evidente de su ocurrencia en el tiempo o su impacto, los individualiza de tal manera que merecen mención aparte."¹⁰

Las exigencias o bondades especiales que se desprenden de una situación no cotidiana, hacen que surjan aspectos diferentes de la Personalidad; es decir, la

⁹Robbins, Stephen P. "Comportamiento Organizacional, Controversias y Aplicaciones". México, Prentice-Hall-Hispanoamericana, 3ª ed., 1987, p. 54

¹⁰Hodgetts, op. cit., p. 88

congruencia de la Personalidad de un individuo puede verse alterada por el cambio situacional. Hay eventos importantes o impactantes que son capaces de producir alteraciones en Personalidades que generalmente son estables.

Cultura y Sociedad.- La cultura consiste en las creencias, las actitudes, los valores y las formas de relacionarse con el ambiente que son compartidos en el presente y que se transmiten de generación en generación, para crear las pautas de conducta a través del tiempo.

Algunos elementos culturales, directrices de la conducta son: el Lenguaje, las Artes, la Religión, las Leyes, las Costumbres y las Ideologías.

Cabe mencionar que existen subculturas; es decir, formas de conducta que son peculiares a un grupo en particular dentro de la Sociedad General. Como ejemplo, dentro de una Organización, podría señalarse a los obreros, personal administrativo y gerentes del más alto nivel.

La Sociedad es importante para la conformación de la Personalidad. Una persona adquirirá conductas de comportamiento en relación a los demás, dependiendo de las personas o grupos (familia, credo religioso, grupo de trabajo, amistades, etc.) con los que se asocie. Los patrones de conducta se verán regidos por las maneras que sean usuales y aceptables en el medio social en que se desarrolle la persona.

I.4 INFLUENCIA EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Una vez revisados los Conceptos, Definiciones, Teorías y Determinantes sobre la Personalidad, podemos centrarnos en los Atributos de la misma, que van a tener fuerte influencia en el comportamiento de las personas; tratando de circunscribirnos a la actuación en el ámbito laboral o al desenvolvimiento conductual y actitudinal en las Organizaciones.

Entre los principales Atributos de la Personalidad que influyen en el comportamiento Organizacional, Robbins (1987) menciona los siguientes: Locus de Control, Orientación al Logro, Autoritarismo, Maquiavelismo y Aceptación de Riesgos.

Locus de Control.- Se refiere al pensamiento de las personas respecto a si los resultados de sus destinos o sus vidas dependen directamente de sus propias acciones o decisiones; o bien, están en función de fuerzas exteriores a ellos.

A los que creen que sus vidas están regidas por ellos mismos y se sienten dueños del control de su destino, se les dice que son personas con Locus de Control Interno (llamándoseles Internos). En cambio, se les llama Externos (Locus de Control Externo), aquellos a los que piensan que sus vidas están regidas por fuerzas exteriores.

Se ha demostrado que los Externos generalmente son personas que están insatisfechas con su trabajo, se sienten menos comprometidas con el mismo y todo esto hace que se manifieste una baja productividad y alta tasa de ausentismo. Por el contrario, los Internos antes que manifestar baja productividad o ausentismo, dejarán el empleo en caso de no sentirse satisfechos con el mismo; y en el desarrollo de sus labores siempre atribuirán los resultados a sus propias acciones y se responsabilizarán por las situaciones problemáticas, si éstas se presentan. Son más independientes.

Los Internos están más motivados para el logro, y se orientan hacia el control de su ambiente por medio de búsqueda y análisis de información en base a la cual harán su toma de decisiones. Esto los lleva a tener un mayor rendimiento y capacidad

para afrontar tareas más complejas que requieren de iniciativa de acción. Además, en el campo de la persuasión utilizarán recompensas personales y no la coerción. Prefieren el liderazgo participativo.

Los Externos son más sumisos, toman menos iniciativas y les acomoda mejor el recibir y obedecer instrucciones; debido a esto, darán mejores resultados en tareas rutinarias y trabajos previamente estructurados. Prefieren el liderazgo directivo.

INTERNO	EXTERNO
"Autocontrol de su destino"	"Su vida no depende del propio actuar."
Alto rendimiento	No se involucran
Capacidad de análisis	Decremento de la productividad
Tendencia al liderazgo	Acatan órdenes

Orientación al Logro.- Las personas que tienen en alto esta Orientación, siempre lucharán porque las cosas le salgan mejor dependiendo ello de sus propios esfuerzos. No gustan de las tareas fáciles que no pongan a prueba su capacidad, pues pierden interés para ellos; aunque es cierto que buscan encontrar un equilibrio en la complejidad de las mismas, ya que se procuran asegurar el éxito (Logro).

En caso de que la tarea a realizar no ofrezca reto alguno, el desempeño en el trabajo de alguien con alta Orientación al Logro, puede ser incluso menor que el de otros con baja Orientación.

Autoritarismo.- Se refiere a que en una Organización debe haber diferencias de status y de poder entre sus miembros. Una Personalidad Autoritaria en extremo, buscará complacer a sus superiores juzgando a los demás y explotando a sus subordinados, mostrará rigidez intelectual y desconfianza, así como resistencia al cambio. Entonces, este tipo de actitud estará más de acuerdo y dará mejores resultados cuando la persona desarrolle trabajos estructurados donde se requiere someterse a reglas y a normas sin discusión.

En cambio, si los puestos de desempeño exigen actitudes de mayor sensibilidad y tacto en el trato con la gente, capacidad para resolver situaciones complejas, y

poder de adaptación para afrontar los cambios; resultaría negativo el contar para esto con alguien que sea extremadamente Autoritario.

Maquiavelismo.- Concepto denominado así, por las características de Niccolò Machiavelli (Siglo XVI), quien fue el que escribió sobre la manera de conquistar el poder y manipular a través de él, para un exclusivo beneficio personal.

La Personalidad Maquiavélica es pragmática, distante emocionalmente y convencida de que el 'fin justifica los medios' (relación estrecha con el Autoritarismo). Los individuos con esta Personalidad son manipuladores, intrigantes, logran convencer más a la gente para obtener lo que quieren y son difíciles de persuadir, además de que generalmente se cotizan alto. Ganan y mantienen el control sobre los demás.

Cabe mencionar, de cualquier modo, que los resultados de las actitudes Maquiavélicas se ven influenciados por factores situacionales; es decir, serán mejores cuando la interacción personal es directa, cuando los manipulados se preocupan por detalles sin importancia, y cuando la situación permite mucho la improvisación o tiene un mínimo de reglas.

Aceptación de Riesgos.- La disposición o propensión a correr Riesgos influirá en dos aspectos importantes para la toma de decisiones: el Tiempo que se tarda para decidir y la Cantidad de Información que se requerirá para ello. Ambos serán menores, cuanto mayor sea la disposición.

Evidentemente, este Atributo será importante evaluarlo para relacionarlo con el tipo de puesto a desempeñar. Por ejemplo, si el puesto requiere que se hagan tomas de decisiones instantáneas, no podrá desarrollarlo correctamente quien no tenga una alta propensión a Aceptar y correr Riesgos.

Schermerhorn (1978), además de mencionar los Atributos de Origen de Control (Locus de Control) y Maquiavelismo, hace referencia a algunos otros, que son: Estilo en la Solución de Problemas y Conducta Tipo A y Conducta Tipo B.

El primero de estos Atributos se refiere a la manera en que una persona capta y evalúa información para resolver problemas y tomar decisiones.

Con base en un cuestionario se califican las dimensiones de captación y evaluación, y su combinación da por resultado cuatro tipos básicos de Estilos para resolver Problemas, que son: Práctico-Sentimental (PS), Creativo-Sentimental (CS), Práctico-Razonable (PR) y Creativo Razonable (CR).

En función de estos estilos se puede determinar en qué circunstancia de trabajo puede ser mejor aplicado cada uno de ellos.

Respecto a la Conducta Tipo A, se puede decir que es un perfil de Personalidad caracterizado por la impaciencia, la agresividad y la irritabilidad en lo que a las relaciones interpersonales se refiere; y calificaría en el desempeño del trabajo como más rápida y perfeccionista para todas las tareas.

La Conducta Tipo B constituye un perfil de alguien que toma las cosas con calma en su interacción con las demás personas; y que será menos competitivo tanto en el trabajo como, en general, en todas las situaciones cotidianas de su vida.

CAPITULO II

SELECCION DE PERSONAL

Todas las Organizaciones sea cual fuere su negocio o misión, para lograr sus objetivos requieren de diferentes Recursos. Estos se pueden agrupar en tres grandes conjuntos: Recursos Materiales, Recursos Financieros y Recursos Humanos (Factor Humano).

Este último Factor es el que tiene mayor relevancia ya que es el que planea, distribuye y controla la utilización de los otros dos. De esta forma, cuando en el terreno laboral se cuenta con personas preparadas y dispuestas a aprovechar al máximo todos los Recursos, se tendrá como resultado un aumento en la productividad, que traerá como consecuencia la prosperidad y rentabilidad apropiadas que permitan mantener la continuidad de la Organización.

El paso inicial para dotar a una Organización de los hombres que la harán realmente funcionar, es la Selección de Personal.

Para una elección efectiva del Factor Humano, se hace necesario contar con un proceso perfectamente estructurado que permita incorporar a las personas adecuadas para cada uno de los puestos de la Organización; de aquí la importancia de la Selección de Personal. "Este proceso, en su expresión más simple, es una 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."¹¹

¹¹ Arias Galicia, F. "Administración de Recursos Humanos". México, Trillas, 1979, p.256

El Proceso de Selección debe ser llevado a cabo por profesionales de la Psicología Laboral a efecto de asegurarse que las personas contratadas sepan, puedan y quieran realizar las actividades encomendadas. Lo anterior es muy importante, ya que si se llegase a hacer una elección indebida de los empleados, sería un error difícil de subsanar.

Si no se hace la Selección debidamente, el costo para la Empresa puede ser muy elevado. Probablemente tenga que despedirse al empleado que no está trabajando eficientemente, y realizar nuevamente (quizá desde el Reclutamiento) el Proceso para encontrar al sustituto.

Una de las bases para el éxito de una Empresa es que identifique a la Selección de Personal como algo trascendente, y partiendo de esto no escatime esfuerzos, ni de tiempo ni de otros recursos para llevarla a cabo; obligándose a establecerla como un Proceso realmente serio y profesional, a fin de evitar que en la práctica se presenten factores como el azar, la recomendación, la simpatía-antipatía, etc. en el momento de la elección.

Cabe mencionar que la aplicación del Proceso es independiente del tamaño de la Empresa, pues por pequeña que sea, este aspecto no debe ser descuidado. Asimismo, se debe prestar atención en que además de realizar este Proceso para los ingresos a las Organizaciones, se tendrá que hacer para traslados de puestos dentro de las mismas.

En la actualidad se está manifestando una tendencia cada vez mayor a tener Perfiles de Puesto más específicos, en razón de conocimientos, habilidades y actitudes, dando como resultado que el número de candidatos que cumplen con el perfil sea cada vez menor. La mayoría de las compañías han reconocido ésto e identificado que dependen en gran medida de la calidad y capacidades de su personal; generándose de esta forma una competencia entre ellas para contratar al personal más calificado.

Mahon (1992), cita la expresión de Blum y Naylor: La estimulante tarea de tratar de distinguir a los 'buenos' de los 'malos' trabajadores, con la ayuda de pruebas y otros instrumentos de Selección, puede decirse que coincide con las primeras formulaciones de la Psicología Industrial.



II.1 DEFINICION

Mahon (1992), dice que por muy buen diseño que tenga el organigrama de una empresa, si las personas seleccionadas no cumplen los requisitos previamente definidos, no se obtendrán los resultados esperados. Esto habla por sí solo de la gran importancia que tiene el realizar una efectiva Selección de Personal.

A continuación, señalaremos las definiciones del proceso de Selección de Personal expuestas por diversos autores:

"La Selección de Personal, es el proceso de determinar cuál de entre los solicitantes de empleo es el que mejor llena los requisitos de la fuerza de trabajo, y al que se le debe ofrecer posiciones en la organización." Chruden y Sherman, 1974.

"Una de las tácticas para ir ocupando los diversos puestos de una organización, consiste en emplear a un conjunto de personas que posiblemente poseen las calificaciones requeridas. Dentro de este conjunto se seleccionan aquellas que van a desempeñar probablemente con éxito los puestos de trabajo que se les encomienda." Schein H. Edgar, 1974.

"El proceso mediante el cual se busca, se obtiene y se elige al candidato dentro del total de aspirantes, que más se acerque a los requerimientos demandados por el puesto a cubrir." Orozco R. Jorge E., 1980.

"Procedimiento para encontrar a la persona adecuada para el puesto adecuado, que permite la realización personal del trabajador en el desempeño de su puesto, así como el desarrollo de sus habilidades y potenciales, a fin de hacerlos más satisfactorios para sí mismo y para la comunidad en que se desenvuelve. De esta manera también será más útil a los propósitos de la organización." Arias Galicia Fernando, 1981.

"Es la serie de técnicas encaminadas a encontrar a la persona adecuada para el puesto adecuado." Grados Espinosa Jaime, 1988.

"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 la tarea. En cualquier caso, sin embargo, la finalidad es diferenciar a los candidatos mejores, con el objeto de pronosticar sus posibilidades de éxito futuro." Guiselli E. y Brown E., 1959.

Basados en las consideraciones y definiciones expresadas hasta el momento, podemos establecer que:

La Selección de Personal se vale de una serie de técnicas mediante las cuales se evaluarán las potencialidades, habilidades, conocimientos y actitudes de los candidatos, a efecto de investigar las características necesarias con el fin de determinar a la persona idónea para el puesto en requerimiento; garantizando una alta posibilidad de éxito por la elección realizada.

II.2 PROCEDIMIENTOS

En muchas ocasiones algunas empresas prestan poca atención a la Selección de Personal, a diferencia de la que prestan en la adquisición y administración de bienes, ya que suponen que éstos representan un mayor valor económico. Sin embargo, cuando se elige un candidato para un puesto y no se dedica mayor atención, se está olvidando que les puede representar una inversión muy alta en capacitación, en el curso de su carrera dentro de la misma, y además puede resultar muy costoso el hecho de que su desempeño no sea el esperado. Las consecuencias de una elección equivocada probablemente impliquen el despido del empleado, generando además de los costos económicos, un costo 'social', que está dado por la carga traumática y estresante tanto para la persona que debe concretar el despido, como para la persona que queda desempleada.

Por lo anterior, es evidente que en la Administración de Recursos Humanos, la Selección de Personal debe ocupar un lugar relevante. Esta se ha venido realizando de diferentes maneras a través del tiempo, partiendo desde procedimientos convencionales hasta llegar a la utilización de modelos científicos, como: Selección por Objetivos, Centros de Evaluación y Modelo Tradicional.

PROCEDIMIENTOS CONVENCIONALES

Son formas de Selección basadas en la costumbre, y entre ellas se pueden señalar las siguientes:

- **Recomendaciones.-** Puede calificarse como el procedimiento más usual, y generalmente su consecuencia es que se coloque al recomendado sin prestar atención a la evaluación de conocimientos y actitudes.
- **Referencias Escritas.-** Es un procedimiento en el cual los contenidos de las cartas, por lo general, no reflejan las características de interés para poder hacer una contratación con objetividad.

- * **Referencias Orales.**- Son desde luego mejores que las escritas, porque la persona que las recaba tendrá mayor oportunidad de ahondar en aspectos que tenga interés en conocer. De cualquier modo, no garantizan que la información obtenida sea verdadera.
- * **Fisonomía.**- En este procedimiento la Selección se basa únicamente en los aspectos físicos, lo cual constituye un grave error. En algunos casos el aspecto físico puede considerarse, pero sólo como un requisito más del puesto.
- * **Impresión Personal.**- Juicio que se hace del candidato la primera vez que se le ve, calificándolo con base en dicho juicio. La apreciación puede ser errónea, ya que intervienen sentimientos de simpatía-antipatía.

MODELOS CIENTIFICOS

SELECCION POR OBJETIVOS

El Modelo de Selección por Objetivos fue diseñado por Alvaro Jiménez Osornio, en el año de 1971. Este Modelo está basado en investigaciones y observaciones que se hacen en el medio ambiente laboral específico, en referencia al puesto o a la familia de puestos en los que exista la necesidad de llevar a cabo la Selección. Se desarrolla con el fin de elegir en función de resultados que sean consecuencias de mediciones de conductas observadas directamente. Para efectuar este tipo de Selección, el psicólogo debe contar con una información adecuada sobre funciones y resultados prescritos para el puesto a seleccionar.

El Modelo inicia considerando la *Técnica de Análisis de Puestos*, a efecto de calificar al candidato por los resultados que obtenga en la ejecución de su trabajo. Este análisis resultará de una entrevista con el jefe inmediato y con la persona que ocupa el puesto. En ella se definen operacionalmente las actividades que realiza el empleado en su trabajo, en forma descriptiva y clara, temporal y situacionalmente; así como los estímulos, antecedentes y consecuentes de dichas actividades. Es decir, el principio de la "triple contingencia", el cual establece que para que una

conducta sea exhibida, ésta debe ser acompañada de un precedente (estímulo) y un consecuente (como resultado de la ejecución de la conducta misma).

Se elabora una Solicitud Ponderada, la cual implica darle un peso a cada dato, de tal manera que se tendrán dos sistemas de calificación. Uno de cancelación (que dará por terminado el proceso de selección para el candidato, en caso de que este no cubra un requisito indispensable para ocupar el puesto). El otro sistema de calificación es numérico, progresivo, e indica el grado de concordancia con los requisitos de entrada.

El Análisis de Puestos servirá para el Diseño de Pruebas de Conocimiento, que miden la ejecución del candidato en conductas claves del puesto (indispensables para el buen desarrollo de su trabajo). Una vez que han sido aplicadas y calificadas las pruebas de conocimientos, se totalizan los puntajes tanto en la solicitud ponderada como en las pruebas de rendimiento, y son presentados al supervisor los candidatos con mayor puntaje, conociendo de una manera objetiva que se trata de quienes mejor han cubierto los requisitos.

Otro paso dentro de este Modelo es la Investigación de Referencia de Trabajo, en la cual se verifica la experiencia laboral reportada en la solicitud.

Si el candidato es aceptado, se le otorga un Contrato por 28 días, tiempo en que, bajo supervisión directa, se observa la capacidad de adaptación y productividad de dicha persona.

La Etapa de Observación se divide en dos fases; la primera fase es de 14 días, durante los cuales el supervisor registra la ocurrencia de las conductas. Los resultados de los registros son llevados al Departamento de Selección, donde el empleado recibirá retroalimentación acerca de su desempeño.

Después de la sesión de retroalimentación, se sigue llevando el registro de la ejecución del sujeto en los 13 días restantes.

Las conductas se examinan utilizando tres tipos de registros, que son: de Intervalo y Frecuencia (anotación de todas las conductas ocurridas en un período determinado), de Actividades Planeadas (observaciones en grupos que comparten

actividades comunes a ciertas horas), y de Flash (registro de conductas preestablecidas que ocurren a una hora determinada).

Al terminar la Etapa de Observación se toma la Decisión de otorgar el contrato definitivo con o sin capacitación, o bien darlo de baja.

CENTROS DE EVALUACION

Este modelo surgió durante la Segunda Guerra Mundial, derivado de las necesidades de seleccionar personal de alto rango militar, sobre el cual se depositarían responsabilidades que requerirían gran capacidad estratégica.

El Centro de Evaluación, es un sistema de *Selección* que consiste en la aplicación de pruebas y simulaciones de ejecución individual o grupal. Habrá observadores previamente entrenados, que llegarán a un acuerdo para señalar a los candidatos que respondan más favorablemente a las situaciones dadas.

Los objetivos de este procedimiento son: *Selección* de Vendedores, Supervisores, Mandos Intermedios y de personas con *Habilidades Especializadas* o susceptibles a desarrollarlas. *Identificación* tanto de *Necesidades de Capacitación y Desarrollo* de todos los niveles gerenciales, como de los individuos con posibilidad para llegar a puestos superiores. Esto a través de la evaluación de algunos aspectos, como son:

- **Potencial.-** Capacidad intrínseca de la persona para enfrentar y resolver problemas y situaciones difíciles.
- **Habilidades Administrativas.-** Disposiciones naturales desarrolladas mediante el conocimiento y entrenamiento para planear, organizar, tomar decisiones, controlar, etc., en el ejercicio diario de sus actividades.
- **Características de Personalidad.-** Rasgos observables de cómo el candidato percibe, analiza, enfrenta y soluciona las situaciones laborales.



Asimismo, podemos decir que los Centros de Evaluación constituyen un procedimiento formal que permite, a través de ejercicios estandarizados, la observación de conductas para establecer la situación actual de la persona (potencial y áreas a desarrollar), a efecto de ayudar a la Administración de Personal a tomar decisiones acertadas acerca de su Factor Humano, en cuestión de: Selección, Ubicación, Reubicación, Promoción, Análisis de Necesidades, Evaluación de Actuación y Planeación y Desarrollo de Carrera. El nivel de aplicación de estos Centros se encuentra en los puestos especializados de alto nivel, y de los gerenciales hacia los directivos.

Dentro de la Administración de los Centros de Evaluación, se debe tener en cuenta los elementos humanos y materiales.

Los primeros están conformados por: el Administrador, quien es responsable del buen funcionamiento y desarrollo de todo el Centro, encargándose de seleccionar el lugar del evento; realizar la programación de ejercicios; supervisar que todo el material esté disponible; asistir a los observadores y moderar (teniendo voto de calidad) en la evaluación, y elaborar el reporte final. Los Observadores, quienes registran y evalúan la conducta de los candidatos a través de la observación, son

personas que se encuentran dos niveles arriba del puesto para el que se hace la elección; en ocasiones este trabajo se confiere a grupos de psicólogos. Los observadores deben recibir entrenamiento o curso de capacitación para realizar correctamente su tarea. Los Candidatos, quienes se integrarán a la situación simulada para demostrar sus habilidades, con el propósito de ser seleccionados o bien proyectarse a los puestos de alta gerencia en un plazo de uno, tres o cinco años.

Los recursos materiales necesarios son los siguientes: un salón grande para discusiones de grupo (dotado de una mesa redonda, sillas confortables, pizarrón, rotafolio, etc.; y en caso necesario equipo de grabación) y cubículos para entrevistas y trabajos individuales.

Cabe mencionar que todo esto puede acondicionarse en la empresa misma o fuera de ella.

Para aplicar un Centro de Evaluación es necesario planear el programa de acuerdo a las metas establecidas. Deberán seleccionarse los ejercicios o situaciones vivenciales en función de las dimensiones del trabajo; definiéndose ejecuciones individuales o de grupo. Cabe mencionar que los grupos deben ser homogéneos y estar previamente asignados, con base en medidas psicométricas que identifiquen las habilidades y potencialidades de los candidatos.

En el desarrollo del Centro de Evaluación "la técnica está compuesta por simulaciones de problemas y situaciones estrechamente relacionadas con el trabajo actual. Los participantes deben manejar tales situaciones bajo la vigilancia de los observadores entrenados para ello, quienes registran la conducta que observan y la clasifican y distribuyen, de acuerdo a las dimensiones identificadas por la empresa como la conducta mínima requerida para triunfar en el puesto o puestos en consideración."

"Durante los ejercicios que realizan los candidatos se observan patrones de conducta que posteriormente son clasificados en dimensiones, entendiéndose como dimensión 'un área de habilidad o encabezado descriptivo bajo el cual pueden ser racionalmente agrupados y clasificados de manera confiable ejemplos específicos de conducta'."

"Las dimensiones son clasificadas por los observadores empleando una escala de 1 a 5, distribuida de la siguiente manera:

- * El candidato mostró muy poco o nada de la dimensión.
- * Solamente mostró una pequeña cantidad.
- * Mostró una cantidad moderada.
- * Mostró una cantidad sobresaliente de la dimensión.
- * Mostró una cantidad excelente de la dimensión."¹²

Las dimensiones a considerar dependerán de las necesidades por las que se implementó el Centro de Evaluación. Como ejemplo de una dimensión podemos mencionar: *Independencia*.-Actuar y tomar decisiones basado en conocimientos y convicciones propias.

En el proceso, existe una fase de retroalimentación tanto para los Participantes como para el Centro. A los primeros se les informa acerca de sus alcances y limitaciones. Aspectos como: el cumplimiento del programa, la actuación de los observadores y la efectividad de los ejercicios utilizados, serán tomados en cuenta para implementaciones de futuros Centros.

El carácter mercantilista adquirido; la, en ocasiones, pérdida de objetividad o de criterio científico en el manejo; la escasa información bibliográfica respecto al tema; el elevado costo y el tiempo a invertir son algunas de las limitaciones de los Centros de Evaluación.

¹²García M., Ma. Luisa y Reynoso T., Ma. Carmen. "Estudio Comparativo del Proceso de Rec. y Sel. en 4 Empresas Públicas y Privadas". Tesis, Fac. Psicología, UNAM, 1992, p.63.

II.3 MODELO TRADICIONAL

Hemos visto que dentro de la práctica existen distintas formas para seleccionar al personal. Se utilizan desde sistemas primarios, como Procedimientos Convencionales, donde a los candidatos sólo se les toman algunos datos, o se les observa, o se les da alguna herramienta sencilla de evaluación; hasta procesos más extensos (Selección por Objetivos, Centros de Evaluación y el Modelo Tradicional de Selección de Personal), en los que se pretende asegurar mejores resultados. Dentro de estos procesos más rigurosos se establecen pasos que habitualmente se tienen que ejecutar para hacer una Selección Técnica y Científicamente aceptable. Generalmente todos los pasos deben cumplirse, aunque no debe observarse esto con total rigidez, pues el proceso en algunos casos dependerá del tipo de búsqueda y del tipo de empresa.

De los Procesos Científicos, uno de los que más se aplica es el Modelo Tradicional de Selección de Personal, de aquí la importancia de explicarlo en forma detallada y de identificar que en uno de sus pasos está implícita la utilización de pruebas psicológicas, dentro de las cuales se encuentra el objeto de este Estudio.

Se presentará el Modelo propuesto por Jaime Grados Espinosa. En este Modelo se hace énfasis en identificar mejores expectativas de un trabajador en el desempeño de sus actividades dentro de la empresa; de esta manera, la evaluación debe realizarse en forma secuencial y precisa, contemplando aspectos como: Experiencia Laboral, Trayectoria Académica y Características Psicológicas.

DIAGRAMA DEL PROCESO DE SELECCION



II.3.1 ETAPAS

El proceso inicia cuando se origina una Vacante que da paso a la Elaboración de un Perfil Psicológico, al recibir una Requisición de Personal. Este debe efectuarlo el psicólogo considerando aspectos del área intelectual, de personalidad y habilidades. Para evaluar estos aspectos se estructurará una batería psicológica basada en este Perfil, el cual está sustentado en los datos presentados en la Requisición.

Cuando se tiene una gran afluencia de candidatos para un puesto, es conveniente utilizar una Presolicitud, la cual nos permita apreciar de una manera rápida si el candidato cuenta con los requisitos indispensables para cubrir el puesto.

Solicitud.- Contiene información del candidato que abarca rubros como: datos personales, escolares, de experiencia laboral, familiares y socioeconómicos.

Entrevista Inicial.- Este es el primer filtro evaluativo de los candidatos. En ella se corroboran los datos obtenidos en la solicitud, se tiene un contacto visual con el candidato y se realiza un registro observacional de sus conductas.

Evaluación Técnica.- Se evaluarán los conocimientos o pautas conductuales necesarios para el desarrollo de las funciones del puesto. De esta forma, los candidatos mejor preparados tienen la posibilidad de seguir en el proceso de selección. Esta evaluación debe realizarse antes que la psicológica, a fin de ahorrarle a la empresa tiempo y costos, ya que si el candidato no posee los conocimientos mínimos necesarios, no tiene objeto que continúe en el proceso.

Evaluación Psicológica.- Aquí se reúnen datos de capacidad intelectual y emocional del candidato, por lo que se hace evidente su importancia. Esta evaluación se realiza por medio de baterías psicológicas, las cuales deberán conformarse considerando aspectos como: nivel y tiempo de aplicación, características del perfil, y costo.

Los tres niveles más importantes en el proceso de selección, son los siguientes:

- Obrero y operativo.
- Medio o mandos intermedios.
- Ejecutivo o gerencial.

Asimismo, una batería de pruebas debe abarcar aspectos básicos de inteligencia, habilidad y personalidad.

Encuesta Socioeconómica.- En ella se verifican objetiva y directamente, las condiciones de vida, relaciones familiares, referencias personales y de trabajo, así como nivel económico del candidato.

Entrevista en la Selección.- Grados Jaime (1989), señala que la Entrevista es una comunicación generalmente entre entrevistado y entrevistador, debidamente planeada, con un objetivo determinado para tomar decisiones, que la mayoría de las veces son benéficas para ambas partes.

La estructura general de una entrevista consta de las etapas siguientes: Apertura, Rapport (Approach y Empatía), Desarrollo, Cima y Cierre.

- Apertura.- Es la fase en la cual se forma la primera impresión recíproca (entrevistado-entrevistador), de la cual va a depender en mucho, el transcurso de la Entrevista.
- Rapport.- Se refiere al establecimiento del matiz afectivo dentro de la comunicación, para crear un clima de confianza y espontaneidad que ayude, entre otras cosas, a disminuir la ansiedad del solicitante. Esta etapa consta de dos partes importantes que son el Approach y la Empatía. La primera, se refiere al modo de plantear el cómo se llevará a cabo la entrevista, en virtud del acercamiento, aproximación y distancia social entre los participantes, sin perder de vista el objetivo. A la segunda se le llama también Sensibilidad Social, y es la capacidad para ponerse en la situación del entrevistado en aspectos como percibir y sentir, con la finalidad de compartirlos para entenderle y comprenderle mejor.
- Desarrollo.- Es la etapa en donde se obtiene una gran cantidad de información. Lo anterior se logra suponiendo que el Rapport es una realidad (existe un clima

de confianza), y que el entrevistador puso en juego toda su capacidad para registrar cada una de las expresiones y conductas del entrevistado. El área general y el área escolar deben ser abordadas en esta etapa.

- **Cima.-** Se caracteriza por una mayor participación del entrevistado. Es durante la cual existe el clima propicio para realizar preguntas abiertas que nos llevarán a obtener una gran cantidad de información de tipo cualitativo. Las áreas que se sugiere tocar en esta etapa son la ocupacional, concepto de sí mismo y metas. Cabe mencionar que las áreas: familiar, de salud y de pasatiempos, se investigan entre el transcurso del final de esta etapa y el principio de la siguiente.
- **Cierre.-** Una vez satisfechas las expectativas de las interrogantes que se tenían en la Gufa de la Entrevista, se entra a esta etapa final. Cinco minutos antes de dar por terminada la sesión, se utilizan ciertas frases para anticipar al entrevistado que está por concluirse con la misma; dando con ésto oportunidad a aclaraciones que se juzguen pertinentes, para ambas partes.

Existen diferentes tipos de Entrevista: Directa, Indirecta y Mixta. La Directa; es en la que el entrevistador desempeña una mayor actividad realizando preguntas específicas, que generalmente implican respuestas cortas; este tipo de entrevista se aplica en la etapa de Entrevista Inicial, a efecto de corroborar los datos de la solicitud. Cuando la mayor participación la realiza el entrevistado a sugerencia (mediante preguntas abiertas) de los temas señalados por el entrevistador, se dice que se está en presencia de una Entrevista Indirecta; que es útil para la evaluación del personal ejecutivo, o de nivel profesional, donde el ochenta por ciento de las verbalizaciones están a cargo del entrevistado. La Entrevista Mixta, es la más utilizada en los ámbitos organizacionales, por la riqueza de información que se obtiene y lo económico en tiempo; y es el resultado de la combinación de las dos anteriores (al inicio se hacen preguntas directas, y conforme se va desarrollando la sesión se da mayor pauta al entrevistado); generalmente se utiliza en Selección de Personal por su flexibilidad.

En una Entrevista se puede incurrir en ciertos errores, siendo algunos de los principales los siguientes: efecto de halo; entrevistas prologandas; no mostrar interés; el influenciar las respuestas; no establecer respeto mutuo; no aclarar la información que se está recibiendo; hacer más de una pregunta a la vez; interrumpir; exagerar el uso de las notas; no verificar los datos de la entrevista;

infravalorar la organización y supervalorar al candidato; uso de la grabadora e inducir al ingreso.

La Entrevista de Selección se utiliza con el fin de elegir a la persona adecuada para el puesto requerido; al identificar las características personales, experiencia e interés del solicitante, mediante la comunicación que puede darse entre dos o más personas.



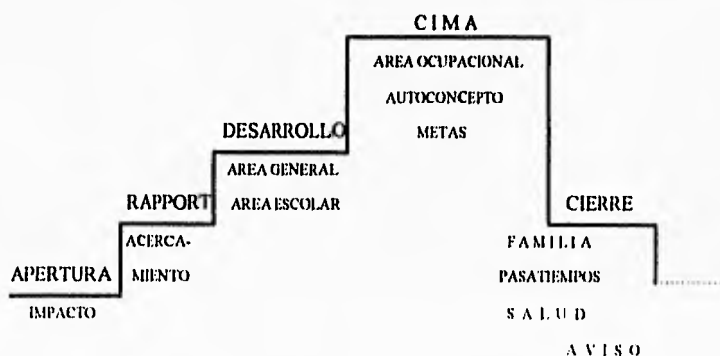
Las áreas principales que se investigan en este tipo de Entrevista son: Datos Generales, Escolaridad, Laboral, Autoconcepto, Metas, Familiar, Pasatiempos y Estado de Salud.

- **Datos Generales.**- La finalidad de esta área es confirmar los datos de la solicitud y/o el curriculum vitae, a efecto de ubicar el tipo de persona que se está entrevistando.
- **Escolaridad.**- Principalmente sirve para detectar el potencial de desarrollo del solicitante, y verificar si sus conocimientos teóricos y su preparación responden a los requerimientos del puesto o rebasan las expectativas del mismo. Además, al identificar la calidad de la enseñanza recibida se sabrá el entorno cultural y

económico en el que se desarrolló, indicándonos los valores predominantes que tuvo que incorporar en sus estudios; se detectan (evaluando las calificaciones y la continuidad) los niveles de eficiencia, de desempeño, y los estándares de exigencia a los que está acostumbrado. Esta área también arrojará datos para definir las orientaciones personal (definición de las metas de vida a corto, mediano y largo plazos, conjugándolas con sus aptitudes, intereses y valores), vocacional (el haber seleccionado la carrera de acuerdo a sus características individuales), profesional (detección de las áreas de especialización afines a su repertorio de conocimientos) y laboral (el que haya seleccionado los trabajos de acuerdo a su trayectoria profesional y a sus cursos de especialización). El tipo de relaciones interpersonales, la capacidad de liderazgo, la perseverancia y constancia y la versatilidad, son otras características que pueden ser identificadas en la evaluación de esta área.

- * Laboral.- Se hace una investigación cronológica de su trayectoria en los diferentes trabajos, con el fin de determinar su desempeño, niveles de logro y experiencia adquirida en los mismos. Lo anterior se consigue a través del conocimiento de fechas de ingreso y salida de los empleos (orientado a definir la estabilidad ocupacional, y si algún período permaneció sin actividad); empresas en las que se ha desarrollado (pequeñas, medianas o grandes; alguna especialidad técnica, comercial o de servicios); sueldo al ingresar y al salir (de qué manera ha incrementado sus ingresos, con relación a su experiencia ocupacional y a la calificación de su desempeño); motivo de salida (para determinar lo que lo impulsa al cambio); funciones en su puesto (grado de especialización, manejo de personal, responsabilidades económicas o de equipo, toma de decisiones); jefes inmediatos (nivel funcional dependiendo del tipo de organización) y expectativas en cuanto a la organización a la que pretende ingresar (posibilidades de desarrollo, ingresos y prestaciones).
- * Autoconcepto.- Confrontación entre la descripción que da el candidato de su propia persona y los datos, tanto registrados y evaluados hasta el momento, como los que se están observando en el desarrollo de la entrevista, para saber si existe una justa apreciación de sí mismo.

- * **Metas.-** Se obtiene información de la proyección del entrevistado hacia el futuro, y lo que está haciendo para lograrlo. Se observa el grado de objetividad de las metas con relación a sus capacidades.
- * **Familiar.-** Se investiga el núcleo social de la familia de origen, el nivel de integración que tiene ésta y hacia dónde orienta sus esfuerzos. Es importante saber bajo qué conceptos (obtención de conocimientos, cultura, profesiones, posesiones económicas, etc.) está determinado el logro y el éxito de la familia y sus actividades ocupacionales. Asimismo, es necesario conocer el nivel de integración (la frecuencia con que se reúne, el estado civil de los padres, dependencia-independencia, etc.) de la familia nuclear y la actual; de existir ésta última, es oportuno recabar información sobre el cónyuge.
- * **Pasatiempos.-** La información de esta área nos sirve para redondear la imagen sobre el candidato, ya que en función de las actividades (grupales o individuales) que realice, y en cómo utilice su tiempo libre, se podrá determinar mejor su tipo de personalidad.
- * **Estado de Salud.-** Se establece información sobre las enfermedades típicas y las posibles secuelas; si ha habido operaciones, accidentes, pérdidas de conocimiento, traumatismos o ataques. También es importante saber los antecedentes médicos de los padres para considerar las probables repercusiones en el candidato.



Como podemos observar, la Entrevista de Selección es de vital importancia en la elección del candidato adecuado, ya que se valoran los datos obtenidos en todas las fases del proceso, profundizando en la información relevante para el puesto en cuestión.

Examen Médico. Su finalidad es explorar la capacidad física del candidato para asegurar el buen desempeño de sus funciones. Evidentemente, los resultados de este examen condicionarán el ingreso de una persona a la organización.

Conclusión.- El objetivo es emitir un juicio valorativo para la aceptación o no, basados en la comparación entre los datos del perfil del puesto, y la información integrada y analizada (características del aspirante) que se obtiene a través del proceso.

Decisión.- Se apoya en todo el proceso y es simplemente la manifestación de la aceptación o rechazo del candidato.

Contratación.- Esta es la etapa en la que se formaliza la aceptación del candidato como parte integral de la empresa.

II.3.2 EVALUACION PSICOLOGICA

Debido a la naturaleza del presente estudio, es necesario hacer énfasis en esta etapa del Proceso de Selección de Personal, ya que en ella se evaluarán tres aspectos básicos: Inteligencia, Habilidades y Personalidad. Evidentemente, este último aspecto será el que revista mayor importancia en este apartado.

En el siglo XX ha crecido el interés en ayudar al hombre a alcanzar su autorealización por medio de la comprensión de su naturaleza, sus necesidades, su potencial y su individualidad. A finales del siglo XIX, Sir Francis Galton inició en Inglaterra el estudio de las Diferencias Individuales; pero sólo al cambiar el siglo este estudio tomó forma práctica, y se comenzó a aclarar la implicación que estas Diferencias tienen en diversos campos como: la educación, la orientación y la Selección de Personal.

"Las Diferencias Individuales son las variaciones que existen respecto a ciertas características personales que se presentan entre los miembros de un grupo. Estas son características, tan privativas como por ejemplo: la apariencia personal, la facilidad de palabra, la estatura, el peso, la educación, la experiencia en el trabajo y otras aptitudes y cualidades que pueden medirse"¹³

Super Donald (1973), señala que la Psicología de las Diferencias Individuales es la piedra angular de la Psicología Laboral, puesto que esas diferencias se verán reflejadas en los empeños y logros ocupacionales; asimismo, los hombres que desarrollen una ocupación tendrán algunas características comunes que los distinguirán de aquellos que desempeñen otro tipo de labor. Agrega que todos los hombres fueron creados iguales en sus valores esenciales, pero difieren en sus características, ya sea como resultado de las diferencias potenciales, o como resultado de las experiencias que afectan al desarrollo de dicho potencial.

¹³Arias Galicia. op. cit., p.425

"Las Diferencias Individuales se basan en dos grandes vertientes: herencia y medio circundante.

- ♦ La herencia determina valores físicos tales como: la dólación natural (inteligencia), la estatura, peso y fuerza corporal, así como algunas habilidades.
- ♦ Medio circundante: cultura y educación; y las facilidades que brinda la sociedad para el desarrollo de ciertas habilidades.

Las Diferencias Individuales reflejan su influencia en el campo laboral en aspectos tales como:

- Productividad
- Valoración de méritos
- Calidad del trabajo
- Estabilidad en la ejecución del trabajo
- Estabilidad en el empleo
- Habilidad para supervisar, etc."¹⁴

Una vez establecido lo que son las Diferencias Individuales, podemos comenzar a exponer más específicamente lo que implica la Etapa de Evaluación Psicológica.

EVALUACION PSICOLOGICA.- Es una valoración que se hace al candidato, abarcando diversos aspectos como capacidades intelectuales y rasgos de personalidad, además de calificar sus habilidades y determinar sus intereses.

Un ambiente de confidencialidad y de calidez; espacio con características adecuadas de iluminación, dimensiones, mobiliario y de aislamiento de ruido, así como la planeación de tiempo y materiales a utilizar; son las condiciones necesarias para efectuar esta Evaluación.

Un Profesional en Psicología debe ser quien practique la Evaluación, ya que es la persona que posee la formación, sensibilidad, percepción, experiencia y ética

¹⁴Arias Galicia, op. cit., p.426

necesarias para crear las condiciones antes mencionadas e integrar los resultados que permitan concluir la valoración.

Baterías Psicológicas. "Una batería psicológica es un conjunto de pruebas mediante las cuales se trata de obtener un conocimiento acerca de las características de un individuo en lo que respecta a su inteligencia, personalidad, intereses y habilidades."

"Una prueba psicológica constituye una medida 'objetiva' y tipificada de una muestra de conducta."

"El psicólogo del trabajo tiene que enfrentarse con el problema de seleccionar las pruebas que van a integrar sus baterías. No existe una prueba que por sí sola sea capaz de medir todas las capacidades que se requieren para desempeñar un trabajo. Por lo tanto, se hace imprescindible el empleo de un conjunto de pruebas."

"Un aspecto importante es hacer un diseño de las baterías que se van a utilizar; esto se hará en función de las especificaciones del análisis de puestos. Por lo tanto, es necesario tener una información amplia de las pruebas que existen y, mediante esto, cubrir las necesidades. Es importante señalar que para la elaboración del diseño se debe tener en cuenta el tipo de reporte que se va a utilizar."

"No se debe pensar que una sola prueba puede arrojarnos todos los datos necesarios; también se debe tomar en cuenta que la batería por sí sola no va a dar lo requerido; es básico conocer y recurrir a todo el proceso de selección."

"Una batería bien planeada debe estar sistematizada e integrada por varias pruebas que consideren el examen de diversas funciones psicológicas, pues debe suponer una base firme para el diagnóstico diferencial."¹⁵

En general, para el diseño de baterías psicológicas, señala Grados (1988), las clases de pruebas consideradas son: de Inteligencia, de Personalidad, de Intereses o Preferencias y de Aptitudes y Habilidades. Menciona además que se deben

¹⁵Grados Espinosa, Jaime. "Inducción, Reclutamiento y Selección". México, Manual Moderno, 1988, pp. 246-247

considerar factores como: Puesto, Tiempo y Costo; así como el Nivel al que se van a aplicar.

Reportes Psicológicos.- Es un documento donde se estipulan las conclusiones, de manera cuantitativa y cualitativa, respecto a las características del candidato. La emisión de este documento puede llevarse a cabo en tres diferentes formas: Abierto, Cerrado y Mixto.

Abierto.- El Reporte contendrá datos como: nombre del candidato y el puesto al que se propone; resultados obtenidos en las pruebas aplicadas; diagnóstico y pronóstico; firma de quien lo elabora. El diagnóstico, el pronóstico y los comentarios (texto del Reporte) se anotarán con estilo narrativo.

Cerrado.- En este los resultados se expresarán gráficamente a través de rangos numéricos, formas porcentuales o escalas de puntajes establecidos por la misma empresa. Se da una explicación genérica o interpretación de resultados de acuerdo a las características más sobresalientes. Los datos de este tipo de reporte serán los mismos que en el Abierto.

Mixto.- Esta forma de conclusión, es la combinación de los dos anteriores; en donde el Psicólogo tendrá la oportunidad de, basado en sus conocimientos, explicar la gráfica de los resultados sin dejar lugar a dudas.

Para la elaboración de cada tipo de Reporte es necesario cuidar la presentación, ortografía y redacción; así como que el lenguaje utilizado sea conciso, objetivo y cotidiano. De no observarse lo anterior, pueden generarse problemas de comunicación que provoquen toma de decisiones inadecuadas, afectando ya sea a la empresa o al candidato.

CAPÍTULO III

PRUEBAS PSICOLÓGICAS

Anastasi (1973), menciona que los orígenes de las Pruebas Psicológicas datan de tiempos muy antiguos. Se sabe que en el Imperio Chino prevaleció durante tres mil años un sistema de aplicación de exámenes en su administración pública. Así también, que entre los antiguos griegos, las Pruebas constituían un complemento que estaba integrado al sistema educativo. De hecho, el método de enseñanza aplicado por Sócrates estaba basado en un entrelazado de preguntas y respuestas.

Los primeros psicólogos experimentales no se interesaron por la medida de las diferencias individuales. Su objetivo principal consistía en formular descripciones generalizadas de la conducta humana. Eran las afinidades, más que las diferencias, el objeto de su estudio. Las diferencias individuales se ignoraban o se aceptaban como un mal necesario que limitaba la aplicación de las generalizaciones.

El interés por estudiar las diferencias individuales hizo que se empezaran a aplicar algunos cuestionarios y escalas de estimación, a la vez de desarrollar técnicas matemáticas y métodos estadísticos para el análisis de los datos resultantes de dichas escalas y cuestionarios. Siendo esto el origen de las Pruebas Psicológicas.

Cattell en 1890 emplea por primera vez el término "Test Mental", y describe diversas Pruebas que se aplicaban a estudiantes universitarios en un intento por determinar su nivel intelectual. Incluía medidas de energía muscular, velocidad de movimiento, sensibilidad al dolor, discriminación de pesos, memoria, agudezas visual y auditiva, y otros factores.

El primer Test Mental práctico se debe a Alfred Binet (1905), quien publicó además un artículo denominado "Nuevos Métodos para el Diagnóstico del Nivel

Intelectual de los Anormales". Todas sus revisiones son esencialmente instrumentos clínicos, apropiados para el estudio de casos individuales.

Arias Galicia (1979), señala que los Tests Colectivos se crearon para satisfacer una necesidad práctica del Ejército de los Estados Unidos durante la Primera Guerra Mundial (clasificar un millón quinientos mil reclutas respecto a su nivel intelectual). Esta aplicación masiva tuvo profunda resonancia, pues demostró objetivamente la bondad de Seleccionar Personal tomando como base este método especial de la Psicología. A partir de entonces se incrementó el empleo de las Pruebas Psicológicas.

La Segunda Guerra Mundial reafirmó el interés sobre los Tests de Inteligencia y de Aptitudes, constituyéndose como un poderoso estímulo para los de Personalidad. Este interés por los Tests y su desarrollo es cada vez mayor hoy en día en todos los países. América Latina ya figura con aportaciones importantes, y específicamente en México la aplicación de Tests se inició pocos años después que en Europa y en Estados Unidos.

III.1 DEFINICION, CONCEPTOS Y CLASIFICACION

DEFINICION

En esta Tesis, como ya hemos observado, y aunque algunos autores mencionan que hay diferencia entre ambos, emplearemos los términos Test y Prueba como sinónimos.

Test es una palabra inglesa que significa Prueba y que se deriva del latín "Testis". Esta misma raíz figura en palabras españolas tales como: Testigo o Testimonio. La palabra Test se usa sin traducir en todos los países del mundo, y sirve para designar una modalidad de exploración muy extendida hoy día en diversos campos científicos y técnicos, entre ellos el psicológico.

Algunas definiciones de Tests Psicológicos son:

"Prueba definida que implica una tarea a realizar, idéntica para todos los sujetos examinados, con una técnica precisa para la apreciación del éxito o del fracaso o para la puntuación numérica del éxito. Esta tarea puede poner en juego ya sea conocimientos adquiridos, ya sea funciones sensoriomotrices mentales." H. Pieron.

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

"Es una situación estándar diseñada para tomar una muestra del comportamiento del individuo." Leona Tyler.

"Método mediante el cual se provoca una conducta en una persona. Esta conducta es apreciada en forma objetiva y cuantitativa siguiendo procesos estadísticos." Arias Galicia Fernando.

"Procedimiento sistemático para medir una muestra de conducta." Frederic Brown.

"Una situación experimental estandarizada que sirve de estímulo a un comportamiento. Tal comportamiento se evalúa con una comparación estadística respecto al de otros individuos colocados en la misma situación, lo que permite clasificar al sujeto examinado, cuantitativa y tipológicamente". Pichot Pierre.

"Experimento en donde se procura que las condiciones de tiempo, lugar y estímulos del ambiente no varíen; mientras lo único que cambia son las respuestas y conductas de los sujetos colocados bajo estas condiciones ." Orozco Jorge Enrique.

"Constituye un patrón de medida aplicado de manera uniforme y sistemática y en la misma forma a todas las personas sujetas a evaluar. La evaluación es en base a una escala común de conformidades, en las que las personas son ordenadas a lo largo de una serie continua del rasgo o la característica que se califica por medio de la Prueba." Kirchner K. Wayne.

"Tiene la finalidad de conocer las reacciones mentales, perceptivas, sensoriales, o motoras; para medir aspectos del individuo, tales como: Personalidad, Inteligencia, Conocimientos o Aptitudes; con el objeto de decidir la aceptación o el rechazo de su incorporación a un organismo al que ha 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 situación similar, 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." Hamilton Alexander Institute.

"Es una Técnica sistemática que compara la conducta de dos o más personas." Morales María Luisa.

"Es un patrón de medida aplicado de manera uniforme y sistemática para todos los sujetos a quienes se pretende evaluar." Grados Espinosa Jaime.

"Constituye una medida objetiva y tipificada de una muestra de conducta."

Una vez revisadas las diferentes definiciones, establecemos que:

Una Prueba Psicológica implica colocar a uno o a varios sujetos en una situación controlada, con el objeto de tomar muestras intelectuales, de Personalidad, de Habilidades, o de Intereses; que puedan ser cuantificadas objetivamente siguiendo métodos estadísticos, o calificadas bajo criterios previamente establecidos.

CONCEPTOS

Existen ciertas características importantes que un Test Psicológico debe observar, éstas son: Confiabilidad, Validez, Estandarización y Objetividad.

Confiabilidad.- Se refiere a la consistencia con la cual se obtiene un resultado cuando se utilizan formas idénticas o equivalentes de un Test. Es decir, una Prueba es confiable cuando se aplica en varias ocasiones al mismo sujeto y se obtiene la misma calificación. Es un grado de consistencia en las puntuaciones o grado en que está controlado el error variable.

A la consistencia al interior de la Prueba; esto es, que mida lo mismo a lo largo de toda ella, se le denomina Confiabilidad Interna. El método para determinarla es el de división por mitades (llamado también pares y nones). El Test se aplica una sola vez y se correlacionan los dos grupos de reactivos.

Confiabilidad Temporal, se refiere a la consistencia de las puntuaciones a través del tiempo (vigencia). Para determinar este tipo de Confiabilidad se utiliza el Test-Retest, que consiste en administrar la prueba dos veces al mismo grupo y correlacionar después los dos conjuntos de puntuaciones; cuanto más se acerque el coeficiente a una correlación positiva perfecta (+1.00), más confiable será el Test.

La Confiabilidad de Equivalencia es la consistencia que existe en dos Pruebas paralelas. Es semejante a la Temporal, sólo que en lugar de aplicar el mismo Test, se recurre a una forma similar y se correlacionan ambas series de puntuaciones.

La Confiabilidad Interjueces, es básica en Pruebas de Personalidad y en ella deben existir criterios bien definidos. Se refiere a la consistencia entre las calificaciones asignadas por dos o más jueces a un mismo sujeto.

En conclusión, no importa el método que se utilice, debe investigarse la Confiabilidad para construir un Test. Cuando se elige alguno con fines de Selección de Personal, el coeficiente de Confiabilidad debe exceder, en teoría, al +0.80.

Validez.- Es la cualidad que significa que un Test mide lo que pretende medir; es decir, un Test válido predice lo que intenta predecir. "No basta que un Test se denomine 'de inteligencia' para que realmente aprecie esa función; es necesario demostrarlo objetivamente. La apreciación de la validez supone la existencia de criterios con los cuales comparar los resultados del Test."¹⁶

Aun cuando existen varias clasificaciones posibles de tipo de Validez, consideraremos principalmente los siguientes:

Validez Predictiva, es el grado de relación que existe entre las puntuaciones en un Test y cierta conducta, y por tanto, permite efectuar predicciones sobre ésta; en función de la conducta y después de dado el Test se establece el criterio de orientación. Determina hasta qué grado las predicciones hechas quedan posteriormente confirmadas. Es un esfuerzo encaminado a establecer la relación entre las puntuaciones del Test y un criterio específico; de aquí se deduce que un mismo Test puede tener más de una Validez Predictiva, tantas como criterios o situaciones por predecir.

Validez de Contenido, consiste en evaluar que una Prueba incluya una muestra representativa de todas las preguntas que han de formularse en forma deductiva. Se refiere a que el contexto del Test esté dirigido hacia lo que se quiere conocer (universo de interés). La conducta específica requerida por el Test es el objetivo de la enseñanza de alguna otra actividad similar. Este tipo de Validez es un concepto de uso limitado en el caso de los Tests destinados para la Selección de Personal.

¹⁶Arias Galicia F. "Administración de Recursos Humanos". México, Trillas, 1979, pp. 432-433

Validez Concurrente, está orientada a un criterio de interés. Se establece cuando las puntuaciones del Test y las puntuaciones del criterio se determinan al mismo tiempo.

Validez de Constructo, se refiere a la validación a utilizar cuando no se tiene una medida definitiva de criterio; es decir, ningún criterio, ni universo de contenido se acepta como del todo adecuado para definir la cualidad de interés a medir, y entonces deben usarse medidas indirectas para validar la Teoría.

Una vez demostrada la Validez de los Tests, puede afirmarse su utilidad como instrumentos de Evaluación. Para Pruebas de Selección de Personal o de Orientación Vocacional, es afinado usar Validez Predictiva.

Estandarización.- Se refiere a la forma como se lleva a cabo inicialmente el proceso del Test, para determinar su consistencia y establecer sus normas. Todos los aspectos del proceso, incluyendo la administración del Test, la calificación y la evaluación de los resultados, deben hacerse siguiendo las mismas pautas cada vez que se aplica. Si el proceso no se cumple cabalmente, las diferencias en el desempeño del Test por parte de los sujetos, pueden ser el resultado de variaciones en el procedimiento y no un indicador apropiado de las diferencias entre los sujetos.

Los elementos a cuidar para el concepto de Estandarización son: Medio en que se aplica el Test; Material Utilizado; Estado de las personas que se evalúan; Instrucciones Precisas; Registro del Comportamiento provocado en los evaluados; y observar el objetivo final de calificar y clasificar a un sujeto con respecto al grupo.

Objetividad.- Significa que las prevenciones o prejuicios de un observador o evaluador no deben jugar ningún papel en la interpretación o calificación, las que deben hacerse en forma neutral e imparcial. Esto es, la evaluación que se hace a un candidato en un Test, debe estar libre de cualquier factor subjetivo.

Debido a los cambios que se producen en la naturaleza de la población solicitante de empleo, los Tests una vez estandarizados, no conservan idéntica Validez y Confiabilidad a través del tiempo. Por tanto, es indispensable que se tomen las medidas oportunas para proceder a una revisión sistemática del mantenimiento de estos dos procesos.

CLASIFICACION

Una de las distinciones que se hacen de los Tests, es de acuerdo al rasgo que miden. Los tipos fundamentales son los siguientes:

***Capacidad Mental.-** Son los Tests más conocidos y más ampliamente usados, así como los que se han investigado más a fondo, ya que su contribución es muy importante para evaluar una gran variedad de funciones. La puntuación de inteligencia se convierte en la medida más representativa del desarrollo mental; se asocia estrechamente con el éxito escolar y profesional, y mide evidentemente las características especiales para el trabajo. En éste, la asignación de las tareas más o menos complejas se hará con base al nivel de inteligencia.

***Aptitudes.-** En complemento con las pruebas de Inteligencia, encontramos a los Tests de Aptitudes Especiales, siendo sus principales campos de aplicación la Orientación Profesional y la Selección de Personal.

Su objetivo es obtener una indicación de si un individuo realizará bien una tarea, después de entrenarse para ello. Estos Tests están diseñados de tal forma que la experiencia previa no influye en la puntuación alcanzada; pueden incluir medidas de funciones corporales y sensoriales (visión, oído y equilibrio); así como aprendizaje, memoria, claridad de visión, razonamiento creativo, etc.

***Intereses.-** Estos tienen mayor aplicación en la Orientación y Asesoramiento Vocacional que en la Selección de Personal; no obstante, algunas empresas los incluyen en sus baterías.

Estos inventarios comprenden varias actividades y finalidades de la vida, entre las cuales, los sujetos eligen de acuerdo a sus preferencias. Cabe mencionar que el

hecho de que a alguien le interese su trabajo, no implica que tenga la capacidad para dar un buen rendimiento.

*Personalidad.- En la Evaluación Psicológica hay un aspecto que se relaciona con las cuestiones afectivas o no intelectuales de la conducta. Los Tests destinados para medir lo anterior se denominan Tests de Personalidad. Reciben esta designación por referirse a características tales como: adaptación emocional, evaluación estimativa del comportamiento, relaciones sociales, motivación, impulso y actitudes. En estas Pruebas el candidato "proyecta" reacciones de acuerdo con las características específicas de su persona, frente a los estímulos que le son presentados.

PRUEBAS MAS UTILIZADAS EN LAS ORGANIZACIONES

INTELIGENCIA	APTITUDES	INTERESES	PERSONALIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Terman Merrill • Wonderlick • Dominós • Beta II-R 	<ul style="list-style-type: none"> • P.I.C. • D. A. T. 	<ul style="list-style-type: none"> • Escala de Intereses Profesionales de Kuder • Thurstone 	<ul style="list-style-type: none"> • M.M.P.I. • Machover • Frases Incompletas- G

Otras formas de clasificar las Pruebas, son:

Finalidad y Contenido; Uso; Formato de Elaboración; Objetivo; Formato de Aplicación; Material Utilizado; Area de Aplicación; Ejecución o Tiempo; Límites de Aplicación y Forma de Interpretación.

Bajo el esquetema en el que se hace distinción entre Pruebas No Proyectivas y Proyectivas, nos abocaremos a hablar de Pruebas Psicológicas de Personalidad.

III.2 PRUEBAS DE PERSONALIDAD

Pierre Pichot (1976), menciona que aunque el término "Personalidad" se emplea, en ocasiones, en un sentido más amplio en la terminología psicométrica convencional, los Tests de Personalidad comprenden todas aquellas Pruebas que exploran los aspectos no intelectuales, connotivos y afectivos (emociones, motivaciones, relaciones interpersonales y actitudes) del individuo.

Además agrega que resulta muy difícil proponer una clasificación de las Pruebas de la Personalidad. La más práctica se basa en las características exteriores de los Tests mismos, pudiendo distinguirse esquemáticamente en general dos categorías: Los Tests No Proyectivos y los Tests Proyectivos.

III.2.1 PRUEBAS NO PROYECTIVAS

Un Test No Proyectivo es aquel que observa características metrológicas (Confiabilidad y Validez). Es susceptible de verificación mediante métodos estadísticos, y sus datos pueden ser expresados cuantitativamente. Además, suelen construirse de manera que el evaluado se limite a escoger entre una respuesta afirmativa y una negativa; o bien, a seleccionar una contestación entre varias opciones, en una escala bipolar.

Anne Anastasi (1966), menciona que en el desarrollo de estos Tests de Personalidad se han seguido varios caminos para la creación, reunión, selección y agrupación de los elementos. Entre los procedimientos más importantes están la formulación de elementos en función de la Validez de Contenido, el Criterio Empírico, el Análisis Factorial y la Aplicación de la Teoría de la Personalidad. Sin embargo, hemos de advertir que no son procedimientos alternativos o mutuamente excluyentes; teóricamente todos podrían combinarse en el desarrollo de una sola Prueba; y se han utilizado dos o más de estos procedimientos en la elaboración de algunos Tests.

En lo que se refiere a la Validez de Contenido, al elaborar la Prueba se debe observar que posea preguntas representativas que conduzcan a lo que se quiere conocer. Como ejemplo de este tipo de Tests se encuentran: La Hoja de Datos Personales de Woodworth, La Lista de Revisión de Problemas de Mooney y el Test de Personalidad de California.

"El Criterio Empírico se refiere al desarrollo de una clave de puntuación en función de algún Criterio externo. Procedimiento que requiere la selección de elementos a relener y la asignación de pesos de puntuación a cada respuesta."¹⁷. El Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota (M.M.P.I.) y el Inventario Psicológico de California (C.P.I.), son Tests representativos del uso de esta técnica.

Algunos investigadores como Guilford y Zimmerman se esforzaron por tener una clasificación más sistemática de los rasgos de la Personalidad, inclinándose para esto hacia el Análisis Factorial. Lo que hicieron fue calcular intercorrelaciones entre elementos individuales de muchos Inventarios de Personalidad, en lugar de correlacionar las puntuaciones totales de los mismos. Bajo este procedimiento, tenemos como ejemplo al Cuestionario de los 16 Factores de la Personalidad de Cattell (16PF) y al Estudio del Temperamento de Guilford-Zimmerman.

"Las Teorías de la Personalidad se han originado generalmente en ambientes clínicos. La verificación experimental a que se han visto sujetas posteriormente sufre una notable variación de un sistema teórico a otro. Sin contar el alcance de esta verificación objetiva, se han elaborado algunos Tests de Personalidad siguiendo el sistema de una u otra Teoría de la Personalidad. Aunque se ha utilizado menos a menudo este método para la elaboración de Tests en Inventarios Autodescriptivos, dos ejemplos bien conocidos en esta categoría son: el Inventario de Preferencias Personales de Edwards (EPPS) y el Indicador de Tipos de Myers-Briggs."¹⁸

Es importante mencionar que los Tests No Proyectivos de Personalidad están frecuentemente sujetos al fingimiento o a la mentira. Aun cuando al evaluado se le especifica en las instrucciones que debe contestar sinceramente, la mayoría de los elementos de las Pruebas tiene una respuesta que resulta visiblemente más

¹⁷Anastasi, Anne. "Tests Psicológicos". Madrid, Aguilar, 3ª de., 1973, p. 454

¹⁸Anastasi, op. cit., pp. 466-467

deseable o aceptable socialmente (se adivina la intención de la pregunta) que las otras. Es decir, estas Pruebas son "Transparentes", ya que dejan ver qué es lo que se está investigando, prestándose con esto a que el evaluado trate de manipularla. De allí que se hayan creado escalas de validez.



"A través de lo expuesto hasta ahora, es evidente que la elaboración y el uso de estos Tests están rodeados de dificultades especiales, aparte de los problemas comunes que se presentan en cualquier aplicación de Tests Psicológicos. La cuestión del falseamiento y de la ficción es más aguda al medir la Personalidad que en el examen de las Aptitudes. La conducta que miden los Tests de Personalidad, es también más variable con el tiempo que la medida por los de Aptitud. Este último hecho complica la determinación de la confiabilidad del Test, ya que es probable que las fluctuaciones temporales en la actuación en el Test, lleguen a confundirse con cambios amplios y sistemáticos en la conducta."

"Otro problema se presenta por la mayor especificidad ambiental de las respuestas en la esfera de la Personalidad. Así, por ejemplo, un individuo podría ser muy sociable y extrovertido en la oficina, pero más bien tímido e introvertido en recepciones sociales oficiales."¹⁹

¹⁹Anastasi, op. cit., p.477

Debido a lo anterior, los resultados que se obtienen al aplicar estas Pruebas para Selección de Personal no son, en ocasiones, todo lo acertado que se espera.

Por otro lado, es justo decir que la limitación de lo "cerrado" de las respuestas que se brindan en los Inventarios de Personalidad, impide a la persona dar una mejor explicación de sus opiniones, o matizar sus afirmaciones.

El problema del fingimiento y la predisposición de respuestas relacionadas, se puede afrontar siguiendo varios procedimientos. La elaboración de elementos relativamente sutiles o socialmente neutros puede reducir la acción de éstos factores. En ciertas situaciones, el establecer un buen Rapport puede decidir al individuo para que responda francamente, si es posible convencerlo de que saldrá ganando si lo hace. Asimismo, en algunas Pruebas se tienen las llamadas escalas de corrección (como la escala K del M.M.P.I.). Existe un procedimiento que se dirige no hacia la detención, sino a la prevención del disimulo, y es la Técnica de la Elección Forzada, que esencialmente requiere al sujeto escoger entre dos términos o frases descriptivas que parecen igualmente aceptables, pero que difieren en validez; las parejas de frases pueden ser las dos deseables o las dos no deseables.

Los posibles problemas que se puedan presentar al aplicar uno de estos Tests, se subsanan considerando los resultados como una base a ser confirmada en una Entrevista. En estos casos, el entrevistador pudiera incluso no basarse en el puntaje de modo típico, sino limitarse a examinar las respuestas con el propósito de identificar áreas de interés para indagaciones durante dicha Entrevista.

III.2.2. PRUEBAS PROYECTIVAS

"El psicólogo estadounidense Lawrence K. Frank fue el primero en emplear el término de 'Técnicas Proyectivas' en 1939 para designar un grupo de Tests, algunos de los cuales, por otra parte, ya eran conocidos y utilizados desde mucho antes, pero que él reunía en una nueva perspectiva psicológica. 'En su esencia, escribe Frank, una técnica proyectiva es un método de estudio de la Personalidad, que pone al sujeto ante una situación a la cual contestará según el sentido que para él presenta esa situación, y según lo que siente mientras contesta. El carácter esencial de una técnica proyectiva reside en que evoca del sujeto lo que es, en distintos modos, la expresión de su mundo personal y de los procesos de su personalidad."²⁰

Los Tests Proyectivos presentan algunas características en común:

- * Su fin es revelar la Personalidad total o ciertos aspectos situados en su contexto; es decir, su hipótesis subyacente reside en el modo en que el evaluado perciba e interprete el material del Test o estructure la situación, lo cual reflejará aspectos fundamentales de su funcionamiento psicológico.
- * La atención se centra en algunos Tests sobre el conjunto de la Personalidad; otros lo hacen sobre la medida de rasgos específicos.
- * Los estímulos que emplean pueden dar lugar a una variedad casi ilimitada de respuestas.
- * En la medida en la que el individuo rara vez se da cuenta del tipo de interpretación psicológica que se hará de sus respuestas, estos Tests representan un procedimiento de examen "disfrazado".

Soria Víctor (1980), menciona que los Tests Proyectivos utilizan estímulos ambigüos ante los cuales el individuo proyecta su Personalidad, al interpretarlos

²⁰Pichot, Pierre. "Los Tests Mentales". Buenos Aires, Paidós, 1976, pp. 85-86

de acuerdo con su experiencia, preocupaciones, intereses, etc. Se cree que dichos estímulos no limitan la naturaleza de las respuestas de la persona y que además son menos influenciados por quien administra la Prueba. La ambigüedad inherente a las Pruebas Proyectivas consiste en que no se expresa una situación clara, ya que se utilizan estímulos tales como: manchas de tinta, dibujos sugestivos, colores, etc.; que dejan amplio margen a la expresión muy personal del sujeto. Es necesario considerar que los resultados que se obtienen de estas Pruebas deben complementarse con otras informaciones que formen parte de un Estudio Psicológico.

Existen diversas formas de clasificación para las Técnicas Proyectivas, una de ellas es la clasificación Funcional propuesta por Frank:

- ◊ Técnicas Constitutivas. El sujeto debe aplicar una estructura y una organización a un material no estructurado y plástico.
- ◊ Técnicas Constructivas. Partiendo de un material definido, el sujeto debe construir estructuras más amplias.
- ◊ Técnicas Interpretativas. El sujeto debe interpretar una experiencia o una constitución de significado afectivo.
- ◊ Técnicas Catárticas. Bajo el efecto del estímulo, el sujeto exterioriza una reacción emocional.
- ◊ Técnicas Refractivas. La Personalidad del sujeto queda revelada por la distorsión a que somete un medio de comunicación social convencional.

Anastasi Anne (1966), manifiesta que existen ciertos puntos que pueden aplicarse en mayor o menor extensión al conjunto de las Técnicas Proyectivas, los cuales se mencionan a continuación.

Las Pruebas Proyectivas representan en gran medida un medio eficaz para "romper el hielo" durante los contactos iniciales entre el evaluado y el evaluador; es decir, con ellas se puede establecer el Rapport, ya que tienden a apartar la

atención del individuo sobre sí mismo, reduciendo la turbación y la actitud defensiva al resultarle interesante la tarea.

Su Aplicabilidad es extensa. Debido a su misma naturaleza, pueden ser útiles hasta con los niños pequeños, los analfabetos, y las personas con impedimentos de lenguaje o defectos en el habla.

El propósito de las Pruebas Proyectivas suele ocultarse, por lo que en general, son menos susceptibles al Fingimiento que las Pruebas No Proyectivas. Es menos probable el Falseamiento porque al examinado le es difícil predecir los intrincados caminos por los que serán puntuadas e interpretadas sus respuestas; pues además el sujeto se ve rápidamente absorto en la tarea. Sin embargo, no puede presumirse que las Técnicas Proyectivas sean inmunes al Falseamiento, ya que hay algunos experimentos que han demostrado que se dan diferencias significativas cuando se instruye al sujeto para que allere sus respuestas, de modo que pueda causar una impresión favorable o desfavorable; o cuando se le otorgan explicaciones que sugieren que ciertos tipos de respuestas son más deseables.

Mergargee (1980) señala por ejemplo que, un estudiante universitario puede distinguir más fácilmente entre las propiedades reveladoras de la personalidad de uno u otro reactivo al que se enfrenta; pero que no necesariamente todos los sujetos son capaces de estimar la importancia y orientación de sus respuestas. Hull y asociados (1950) experimentaron (en un reexamen de Rorschach) al dar instrucciones directivas, que hay límites en el grado de efectividad de una situación inducida experimentalmente, pues algunos pacientes son incapaces de mejorar su percepción. Trabajando también con el Rorschach (en condiciones estándar, pidiendo después al sujeto que mostrara su mejor impresión y finalmente su peor impresión), Fosberg (1938) encontró que había una incapacidad en los sujetos evaluados para cambiar significativamente su psicograma básico.

Algunos Tests Proyectivos no están adecuadamente Tipificados respecto a su Aplicación y Puntuación. Existen examinadores que aun cuando emplean instrucciones idénticas, pueden producir un estímulo o una tranquilidad mayores; otros pueden mostrarse más amenazadores, debido a sus modales y apariencia general. Estas diferencias suelen afectar la capacidad de imaginación, la actitud defensiva, la productividad de las respuestas y otras características básicas de la

ejecución de la Prueba, convirtiéndose en una Variable Ambiental y/o del Examinador. Cabe decir, que aunque la presentación de estas variables es indeseable en una situación de evaluación, de llegarse a dar, se debe observar la capacidad de adaptación del examinado en una condición no controlada.

Respecto a los Datos Normativos en las Técnicas Proyectivas, éstos o faltan completamente, son inadecuados, o se basan sobre poblaciones vagamente descritas. Así, en ausencia de las adecuadas Normas Objetivas, el psicólogo se apoya en su experiencia general para interpretar la ejecución del Test Proyectivo, provocando de esta forma que el marco de referencia se observe influenciado por distorsiones de la memoria o reflejos de inclinaciones teóricas, preconcepciones, y otras peculiaridades. Es por lo anterior que la interpretación de la actuación en el Test Proyectivo, requiere a menudo normas de subgrupo de naturaleza subjetiva u objetiva. No obstante, existen Tests como el de Rorschach que se somete a una estricta codificación y fórmulas basadas en porcentajes.

En lo que se refiere a la Confiabilidad, Anne Anastasi (1966), señala que se han llevado a cabo pocos estudios apropiados sobre el tema. En ellos se han revelado marcadas divergencias en las interpretaciones dadas por usuarios de Tests, razonablemente capacitados. Una ambigüedad fundamental en estos resultados surge de la desconocida contribución de la aptitud del intérprete. Los coeficientes de Consistencia Interna cuando se han calculado, han sido generalmente bajos; por ejemplo, en los Tests como el Rorschach, el TAT y el estudio de Rosenzweig se ha argumentado que las diferentes láminas no son comparables, y de aquí que no deban usarse para hallar la Confiabilidad por división de mitades. El método del Test-Retest también presenta dificultades; con intervalos largos pueden darse cambios genuinos de personalidad que el Test debería descubrir; con intervalos cortos, un Retest no debe mostrar más que el recuerdo de las respuestas originales.

La Validez de los Tests Proyectivos es muy discutida, manifiesta Pierre Pichot (1976). Por sí solo, su éxito no podría constituir una prueba. En realidad las dificultades provienen de dos causas: a) como para todos los Tests de Personalidad, los criterios externos tienen una Validez a menudo contestable; b) por el hecho mismo de su carácter globalista, los resultados obtenidos por un individuo deben considerarse en su conjunto. No obstante, de los estudios

publicados se puede concluir que se ha demostrado la Validez, por lo menos relativa, de ciertas Técnicas Proyectivas.

"Las Técnicas Proyectivas resultan claramente deficientes cuando se valoran de acuerdo con las normas del Test. Esto resulta evidente a partir de los datos ya señalados (Tipificación de Aplicación y Puntuación, Normas, Confiabilidad y Validez). Lo anterior quizá se pueda comprender si reconocemos que, con unas pocas excepciones, las Técnicas Proyectivas no son verdaderos Tests. Una excepción notable es la Técnica de Manchas de Tinta de Holtzman, en cuyo desarrollo se llevó a cabo un esfuerzo sistemático para seguir los procedimientos psicométricos." ²¹

²¹Anastasi, op. cit. , p.535

CAPÍTULO IV

EL COLOR

Nuestro Mundo está lleno de colorido, y a pesar de que éste siempre ha ejercido influencia en el hombre, el interés original se refería sólo a los poderes que se le atribuían al color para contrarrestar las fuerzas de la naturaleza, que no podían ser explicadas en principio.

Los colores se designaban por comparación con los elementos naturales o mediante la imaginación, no pudiendo determinarse si los objetos o fenómenos daban su nombre al tinte o si era a la inversa; además, había colores que se asociaban con algunos ritos y contenían un simbolismo determinado, enriqueciéndose también su significado gracias a los mitos, en donde los valores espirituales y religiosos se materializan o personifican por medio de representaciones simbólicas.

Newton fue el primero que estudió el color como entidad física; aunque es necesario mencionar que entre los filósofos griegos hubo quien se interesó en el tema, como Demócrito quien trató de explicar la naturaleza de los colores sobre todo en base al blanco, el negro, el rojo y el verde (a los que llamó "Colores Primarios"). Para Aristóteles los principales colores eran el blanco y el negro, y calificaba entre los más agradables al violeta y al rojo considerando relaciones de yuxtaposición y de proporción. Platón decía que los colores son como una llama que se escapa de los cuerpos, y cuyas partes cuando se unen simétricamente con la vista, producen la sensación óptica. Plinio en su "Historia Natural" menciona tres colores principales: el rojo, el conquíleo y el color de la amatista que brilla en las violetas.

En nuestros días no sólo disponemos del azul del cielo, del rojo de la puesta del sol, del verde de los árboles, etc.; sino que además muchas cosas de las que se

producen quedan en su estado natural sin haber sido teñidas, pintadas o coloreadas en su totalidad o en parte, al manufacturarse por el hombre.

Todos los colores de la naturaleza, cuyo impacto recibirá el hombre le guste o no, ejercerán una gran influencia sobre él, la cual estará íntimamente relacionada con su constitución física y psicológica.

"Goethe en 1810 afirmaba que existían tres aspectos claramente diferenciados del fenómeno cromático. El primero es la disertación referida a los colores como parte de la vista, a los que denominó 'colores fisiológicos'. El segundo es concomitante a los medios incoloros y los llamó 'colores físicos'. El tercero y último es lo que podría considerarse 'colores químicos', que forman parte integral de los objetos."

"En relación con los llamados colores fisiológicos, están los estudios de la percepción, los cuales constituyen un importante pilar en el campo de la Psicología."²²

El color, aunque forma parte del ámbito elemental de la percepción, también se puede ubicar en el ámbito del significado simbólico. Goethe, tal vez a causa de la época en la que vivió, no consideró el significado de los colores, y la posibilidad de que existe una cadena de significantes que comunican contenidos claros, normados, cuya información especial está basada en un consenso conocido, dando esto lugar a un lenguaje del color.

²²Ortiz Hernández, Georgina. "El Significado de los Colores". México, Trillas, 1992, p.7

IV.1 ASPECTOS FÍSICOS Y FISIOLÓGICOS

FÍSICOS

La sensación del color se debe a la acción de energía electromagnética que se manifiesta en forma de ondas luminosas, las cuales estimulan a los nervios ópticos. Para comprender la causa por la que vemos, necesitamos primero saber qué es la luz, ya que ningún Ser podría ver en la oscuridad absoluta.

Dentro de la amplia gama de energía que el Sol irradia constantemente, está la luz, que forma parte del espectro electromagnético comprendido entre 380 y 760 nanómetros (un nanómetro equivale a una millonésima de milímetro). Cada onda luminosa puede desplazarse, sin perder su energía, a la velocidad de 300 000 Kms. por segundo. En la atmósfera, la luz se propaga en línea recta y a velocidad constante, viajando un 75% más lento en el agua, y un 66% más lento en el vidrio. Esta disminución de velocidad en otros medios, ocasiona una alteración en la dirección del rayo de luz, esta desviación es el fenómeno conocido como Refracción. De tal forma, podemos decir que el fenómeno de la Refracción es un ejemplo claro de que las ondas luminosas cambian de dirección cuando pasan de un medio a otro.

Se les llama cuerpos luminosos a aquellos que emiten luz propia, como las estrellas y los cuerpos en ignición; y cuerpos iluminados a los que simplemente reflejan la luz que reciben de alguna otra fuente, como los planetas y casi todos los objetos terrestres.

A raíz de decir con frecuencia que la luz es un fenómeno de partículas en movimiento o "cuanto" (es la parte más pequeña que puede medirse de la energía radiante), o que es energía vibratoria del espectro electromagnético, se han generado dos Teorías acerca de la naturaleza de la luz: la Ondulatoria y la Corpuscular.

Roberto Hooke en 1607 fue quien manifestó los principios de la Teoría Ondulatoria; él comparó las ondas formadas en la superficie del agua cuando una

piedra cae en ella, con el tipo de perturbación que se origina en un cuerpo emisor de luz. Sus ideas fueron divulgadas después de haber descubierto el fenómeno de la Difracción (es el que hace aparecer iluminadas ciertas zonas que deberían ser oscuras).

Sin embargo, las Teorías de Hooke fueron derrotadas por las de otro gran científico, Isaac Newton, quien propuso la Teoría Corpuscular. En ella se explicaron los diferentes colores del espectro mediante la existencia de distintos corpúsculos. Cabe mencionar que esta Teoría estuvo a punto de anularse debido a que Newton se enfrentó al mismo problema que Hooke, al no poder explicar claramente el fenómeno de la Difracción.

Después de muchos años se llegó a la conclusión de que la luz se comportaba de un modo peculiar cuando se trataba de medir su velocidad, ya que mantenía una propagación siempre igual en la atmósfera. Este resultado condujo a Alberto Einstein a formular su Teoría de la Relatividad, basada en la constancia de la velocidad de la luz.

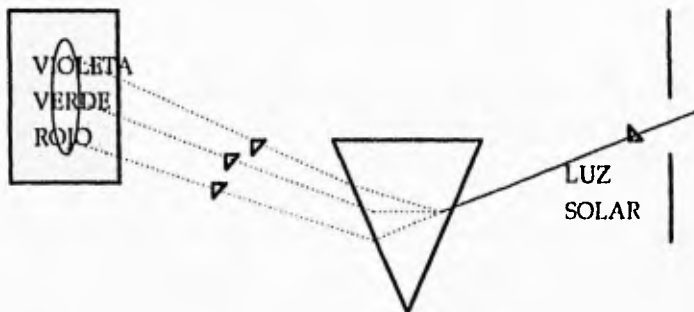
Louis de Broglie expuso una Teoría según la cual la luz posee una doble cualidad: algunas veces se comporta como ondas, y otra como partículas; es decir, onda-partícula. Se comporta como onda en las interferencias y en la difracción, y como partícula en el caso del efecto fotoeléctrico. Esta Teoría es bastante complicada, pero es la única capaz de explicar los aspectos del comportamiento de la luz.

Cada átomo está constituido por un núcleo pesado, rodeado de electrones. Los electrones que están más alejados del núcleo (menor fuerza de atracción) son los que pueden activarse más fácilmente. Cada átomo excitado desprende una diminuta cantidad de energía llamada "fotón". Esta misma energía desprendida (liberación de un electrón) de manera luminosa, es lo que se llama "cuanto".

La luz solar, aparentemente blanca, en realidad se compone de una mezcla de rayos de diferentes colores. Efecto descubierto por Isaac Newton al dirigir hacia un prisma triangular de cristal un haz de luz blanca, emergiendo una serie de

bandas de colores (Espectro), que van desde el rojo, pasando por el anaranjado, amarillo, verde e índigo, hasta llegar al violeta. Los componentes de la luz blanca pueden también ser adicionados nuevamente.

EXPERIMENTO DE NEWTON



Después del análisis de la luz se llega al análisis del color. Los conocimientos provienen de dos grandes fuentes: una, producto básicamente de la intuición, y la otra, la científica. Entre los científicos del color, Newton fue considerado el primero; reconoció siete colores: rojo, anaranjado, amarillo, verde, azul, índigo y violeta; entre los cuales denominó colores Simples o Tríada Primaria al rojo, amarillo y azul; y Mezclas Complementarias el verde, el violeta el índigo y el anaranjado.

En principio, al color lo determina la longitud de onda (siendo ésta la distancia existente entre dos máximos contiguos), la que se mide en milimicras o angstroms (cientillonésima parte de un centímetro).

El ojo humano sólo puede ver aquellas ondas que van de los 4,000 a los 8,000 angstroms, y que empiezan en el rojo y terminan en el violeta. El color es una sensación que depende de las longitudes de las ondas luminosas reflejadas por los objetos de nuestro alrededor; varía en cuanto a la *Luminosidad*, *Tinte* y *Saturación*, que son las tres principales características necesarias para la descripción de un color.

El *Tinte* describe al color en sí mismo. Únicamente los colores del espectro son puros; todos los demás son combinaciones de diversas longitudes de onda. La *Saturación* es la intensidad del color; ésto es, existe un punto llamado de Saturación que se refiere a cómo el color se acerca más o menos al color puro. La *Luminosidad* es la característica de la intensidad del color (lo claro u oscuro del mismo). Estas tres características, así como su combinación, se pueden distinguir gracias al Contraste.

Además de las características anteriormente señaladas, existen propiedades del color, como: viveza, dureza, fuerza, área, localización, transparencia, centelleo, pulimento, lustre y tono afectivo.

C. Franklin postuló 4 colores primarios: rojo, amarillo, verde y azul. Para Judd existen 10 millones de diferencias de color, y pueden definirse por medio del lenguaje. Mercier Paul menciona que hay 4,000 palabras que describen colores, y algunas de ellas son sinónimos. El Consejo de Intersociedades para el Estudio del Color manifiesta que existen los colores siguientes: rojo, amarillo, verde, azul, olivo, café, violeta y rosa; modificados por los adjetivos débil, claro, fuerte, oscuro, pálido, brillante, profundo, vívido y pardo, además del prefijo "muy".

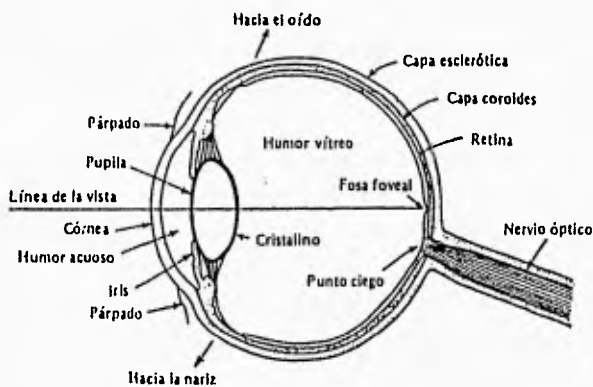
Ortiz Hernández (1992), señala que se ha calculado que pueden existir 7'296,000 colores discriminables incluyendo el gris; aunque Guerritsen afirma que se pueden diferenciar más de 9'000,000. La industria utiliza tan solo 5,000 colores y se tienen clasificados únicamente 55 nombres. La mezcla de los colores puede ser material u óptica: el color mezclado formado por adición, será más claro que los colores de la mezcla (Síntesis Aditiva); la mezcla de colores por sustracción (Síntesis Sustractiva) da lugar a una disminución de Luminosidad en el resultante; en la Síntesis Partitiva, el color final contiene la Luminosidad media de todos los colores mezclados.

FISIOLOGICOS

Los ojos juegan un papel muy importante, ya que son los que proporcionan al Sistema Nervioso Central información precisa acerca de las condiciones que le rodean.

En el ojo la luz ingresa por una pequeña abertura; los rayos luminosos se refractan y la imagen se forma sobre la retina. Se pueden crear un número ilimitado de imágenes que clasifica la mente y éstas se almacenan en la memoria. Los aspectos como intensidad de la iluminación y la sensibilidad, se ajustan automáticamente.

El ojo tiene una envoltura constituida por tres capas: la *esclerótica*, la *coroides* y la *retina*.



La *esclerótica* (capa exterior) tiene como función ser el sostén y la capa protectora que evita la deformación del globo ocular. Regula la penetración de luz en el ojo.

La *coroides* contiene pigmentos y vasos sanguíneos, que están destinados a la nutrición de los demás tejidos oculares. Recubre el interior de la esclerótica y presenta numerosas prolongaciones llamadas cuerpo ciliar, cuyos pliegues envuelven al cristalino.

El cristalino es una lente biconvexa y transparente que permite al ojo enfocar a diferentes distancias. La parte anterior del cuerpo ciliar se prolonga en el iris, y forma una abertura a la luz justo delante de la parte anterior del cristalino: la pupila. El iris es un tejido muscular contráctil que regula la dilatación o la contracción de la pupila.

"La contracción de las fibras circulares contrae la pupila para que admita menos luz, cuando la iluminación es muy intensa. Estas reacciones, reflejos a la luz, están determinadas por el sistema nervioso vegetativo."²³

Tanto el humor acuoso como el humor vítreo contribuyen a dar al globo ocular su forma constante y cierta tensión o dureza.

"La última capa es una cubierta interior denominada *retina* con células sensibles a la luz; células visuales situadas en los extremos de las fibras nerviosas, las cuales parten de la retina para formar el nervio óptico y las células nerviosas que relacionan los órganos receptores con aquéllas."²⁴

La retina se compone de varias capas, las cuales se mencionarán desde la superficie externa hasta la interna: capa de epitelio pigmentario; capa de conos y bastones; capa nuclear externa; capa molecular externa o plexiforme; capa nuclear interna; capa molecular interna; capa de células ganglionares y capa de fibras nerviosas y vasos. La retina puede adaptarse a diferentes intensidades de luz, ajustándose de acuerdo al grado de luminosidad; por lo que puede distinguir hasta el más pequeño contraste.

La capa de los conos y bastones es la que sirve para distinguir la luz y el color, y debido a su importancia se analizará a continuación.

Los bastones (alrededor de 120 millones) son más sensibles en zonas poco iluminadas, de ahí que se les responsabilice de la visión en blanco y negro (escotópica). Los bastones en la mayor parte de los vertebrados contienen un pigmento que absorbe la luz, llamado "púrpura visual" (a causa de su color en aislamiento) o "rodopsina". Cabe mencionar que una disminución pequeña de rodopsina decremente considerablemente la sensibilidad de estas células.

Los conos (aproximadamente 7 millones) son los responsables de la visión en color (fotópica); también presentan sensibilidad en las zonas poco iluminadas; en éstos, los cambios ocurren únicamente en los segmentos sensibles al color, y su adaptación es más rápida que la de los bastones.

²³Ortiz Hernández, op. cit., p.48

²⁴Ibid. p.48

"Un objeto físico puede transmitir, reflejar, absorber, refractar o irradiar luz; en todo caso, es la luz que alcanza al ojo la que determina el color, la saturación o la luminosidad. No es posible definir exactamente qué papel desempeñan los conos en la recepción de la energía luminosa a partir de una superficie coloreada hasta la sensación del color, por lo que una de las incógnitas que no se ha podido resolver es la visión cromática, aunque existan varias teorías." ²⁵

Young y Helmholtz postularon que existen tres clases de conos: rojo, verde y azul. Los impulsos procedentes de estos conos se combinan en el cerebro de tal manera que dan una "imagen completa de las imágenes", sólo que separadas. Cada unidad visual puede ser considerada compuesta por tres conos, cada cono responde a uno de los colores fundamentales, la sensación más alta corresponde al azul, después al verde y finalmente al rojo.

Hay otra teoría que manifiesta la existencia de un cono para los colores rojo y verde, y un cono para el amarillo y el azul, en donde dos clases de conos podrán señalar cuatro respuestas visuales primarias al cerebro.

La teoría policromática sostiene que existen siete variedades de receptores que se agrupan en tres unidades: tricolor, comprende al anaranjado, verde e índigo; dicromática, comprende al rojo y al receptor azul; y otra dicromática que corresponde al amarillo y al azul.

Una de las teorías más aceptadas es la del contraste del fisiólogo Hering. Observó que la "rodopsina", hallada en los bastones, se decolora por la influencia de los colores claros y se restaura por sí sola cuando se expone a colores oscuros. Lo claro tiene un efecto catabólico, "de destrucción"; en tanto que lo oscuro tiene un efecto anabólico, "de restablecimiento y regeneración".

En investigaciones recientes se indica que hay tres tipos de conos: un receptor azul, un receptor verde y un receptor rojo. Es posible que los tres conos puedan reaccionar con base en estos tres colores, y que la retina transforme los impulsos correspondientes a una señal de cuatro colores a las células ganglionares que van al cerebro.

²⁵Ortiz Hernández, op. cit., p.58

"Sea cual fuere la teoría más acertada, se observa que existe un umbral de excitación para el color, en el cual si se aumenta de manera progresiva la luminosidad de un espectro de baja intensidad que aparece incolora al ojo, llega un punto en donde los colores se empiezan a reconocer, apareciendo primero el amarillo, luego el verde, después el azul, y por último el rojo y el violeta. Los dos últimos son los que marcan la zona de visibilidad de los colores, ya que cuando la luminosidad del espectro se encuentra más arriba del rojo se produce el infra-rojo, que no podemos ver debido probablemente a que los pigmentos retinianos son incapaces de absorber las radiaciones de la porción infra-roja del espectro."²⁶

La ceguera cromática puede ser porque el mecanismo de los conos no funcione (ceguera para los colores y la luz diurna; no se percibe el rojo y los demás aparecen como diferentes tonos de gris); o porque aunque los conos funcionen normalmente, se deba a centros más elevados de la visión.

"Cuando una persona no puede reconocer los colores se dice que tiene acromatopsia total; cuando no puede percibir determinados colores se le da el nombre de pronatopsia o daltonismo, en donde los estímulos que producirían sensaciones de rojo y verde en un ojo normal, en la persona que padece de este defecto producen amarillo, azul."

"Cuando hay incapacidad para percibir la brillantez normalmente y el espectro aparece en su longitud total, pero el rojo y el verde son reemplazados por amarillo suave y azul, esta anomalía recibe el nombre de deuteranopsia."²⁷

La mayor parte de las cegueras a los colores son más frecuentes en hombres que en mujeres y se consideran hereditarias.

²⁶Ortiz Hernández, op. cit., pp. 59-60

²⁷Ortiz Hernández, op. cit., p. 60

IV. 2 SIGNO, SIMBOLO Y SIGNIFICADO

La mayoría de las veces el color ha sido utilizado como un simple reemplazo de comunicación, dándole como función importante el atraer la atención de la persona, sin considerar la riqueza de su contenido que lo lleva a ser un elemento lleno de significados.

Pese a la importancia del color, se han realizado pocos estudios para conocer sus funciones como signo, el código que le rige y la formación de los significados. De cualquier manera se forman interpretaciones de todo tipo, desde las relacionadas con la naturaleza hasta las de tipo psicológico, incluyendo aquéllas con un significado que puede ser descifrado por grupos humanos disímbolos; esto es, existen simbolismos permanentes o específicos que trascienden a las personas, los grupos y las culturas, por ejemplo: el amarillo es el color del Sol y está asociado con la luz; el rojo es el color de la sangre y el fuego, y en un semáforo indica "alto" en cualquier parte del mundo.

Basados en lo anterior, se hace necesario comentar sobre los conceptos de Signo, Símbolo y Significado.

SIGNO

Saussure, en 1922, define al Signo como la unión de un significante y un significado; donde el significante constituye el plano de la expresión, y el significado, el plano del contenido. Según Morris (1963), el Signo puede considerarse desde tres dimensiones: visto en relación con lo que significa (Semántica); visto como elemento relacionado con otros Signos, en base a reglas convencionales (Sintáctica); y visto en relación con su propio origen, los efectos sobre el destinatario y los usos que tiene (Pragmática). Lévi-Strauss (1970), afirma que el Signo expresa directa o indirectamente un pensamiento, funcionando como medio de comunicación y siendo un intermediario entre la imagen y el concepto.

Los Signos pueden ser descifrados fácilmente si se conoce el código, el cual está relacionado con el medio social en que el individuo se desenvuelve.

SIMBOLO

Es una expresión plena de abstracción, al grado de, en algunos casos, casi perder su relación con el objeto, haciéndose necesario un esfuerzo para descifrarlo. El Símbolo es todo signo que evoca, mediante una relación natural, algo ausente o difícil de percibir. Wirth (1964), considera que la función esencial de lo Simbólico, es penetrar en lo desconocido y establecer, paradójicamente, la comunicación con lo incomunicable. Schaff (1984), señala que los Símbolos son signos sustitutos, específicamente de las nociones abstractas.

El Simbolismo del color ha sido utilizado y fomentado conscientemente, se encuentra en toda expresión humana, como en el arte, la vestimenta, etc., estableciéndose de manera intuitiva al relacionar el parentesco elemental de la naturaleza; por lo cual el simbolismo de los colores es una realidad casi exclusivamente anímica que se proyecta sobre dicha naturaleza.

A través del tiempo, el color se ha relacionado simbólicamente con diferentes aspectos:

***Mito.-** Es la explicación de la naturaleza para captar la realidad cuando el conocimiento empírico o científico no es capaz de definirla. Lévi-Strauss, considera que en todas las culturas el mito tiene una función similar y que sirve de manera especial para "conciliar" contradicciones. Toynbee, señala que los mitos son indispensables al hombre para tocar un misticismo que se encuentra más allá de su horizonte intelectual.

De esta manera, el rojo está relacionado con el mito del fuego y de la vida. Cada signo del zodiaco tiene un color inherente, de acuerdo al color que presentan los planetas se establece un significado específico. Las constelaciones son consideradas como 12 casas, y cada zona del zodiaco tiene su propio símbolo, así como su propio color:

- | | | |
|---------------------|-----------------------|------------------------|
| ■ Aries-Rojo | ■ Tauro-Verde oscuro | ■ Géminis-Café |
| ■ Cáncer-Plateado | ■ Leo-Dorado | ■ Virgo-Jaspeado |
| ■ Libra-Verde claro | ■ Escorpión-Bermellón | ■ Sagitario-Azul cielo |
| ■ Capricornio-Negro | ■ Acuario-Gris | ■ Piscis-Azul mar |

A los elementos, como el fuego, la tierra, el aire, el agua y los metales, se les asigna un color en diferentes culturas, por ejemplo: "En Grecia, Aristóteles consideraba que a los cuatro elementos les correspondían los colores blanco y amarillo; el blanco al aire y al agua cuando están puros en la naturaleza, también a la tierra; el amarillo al fuego, símbolo del Sol."²⁸

Se habla de la influencia del color en el origen del mundo y del cosmos: "Los antiguos egipcios consideraban que el origen de la vida se debía al Sol, a la luz, y así las deidades más importantes eran las relacionadas con este astro. Por ejemplo, el dios Ra, tenía al Sol como uno de sus ojos. Este dios representaba a lo masculino de las deidades, y la Luna a lo femenino."²⁹

Asimismo, se dice que los puntos cardinales tienen un color correspondiente. "Entre los habitantes del Tíber se creía que la Tierra fue concebida como una gran montaña que se llamaba Semur. Esta montaña era semejante a una pirámide sin terminar y sus cuatro caras tenían un gran brillo: el norte era amarillo, el sur azul, el este blanco y el oeste rojo. En cada una de estas direcciones se encontraba el océano y habitantes de diferentes razas"³⁰.

***Magia.**- Es la destreza en realizar cosas que aparentan ser imposibles; don que confiere dominio sobre lo extraordinario por medio de rituales que reproducen fuerzas sobrenaturales.

La Magia se expresa por medio de los colores con que se pinta el cuerpo, y del colorido de las máscaras utilizadas dentro de los rituales en los que poseen un significado específico. También se manifiesta en los talismanes, "que traen los favores de los dioses benignos y ahuyentan a los malos espíritus." Además está presente en el color del aura del ser humano.

En muchos casos el color es separado del objeto mágico y tiene en sí mismo poderes de talismán. Por ejemplo: "El ágata ahuyenta las fiebres, la epilepsia, la locura, y reduce la menstruación. El ámbar mezclado con miel, ayuda en los problemas de la vista, remedia los dolores de estómago y ayuda a los riñones e

²⁸Ortiz Hernández, op. cit., p. 133

²⁹Ibid., p. 130

³⁰Ib., p. 130

intestinos. El aguamarina verde, al igual que la esmeralda y el ópalo, tiene poderes mágicos y cura enfermedades de los ojos; si es amarillenta, se prescribe para la ictericia y enfermedades del hígado. Se presume que el color rojo cura la esterilidad."³¹

Se cree que al analizar el color del aura se diagnostican enfermedades, ya que el aura es emanación o energía que irradia el cuerpo y es afectada por causas emocionales y espirituales.

***Religión.-** "Es un fenómeno universal de expresión muy variada; con ella se intenta simbolizar fuerzas naturales y reglas ético-sociales, conocer y controlar el destino, buscar explicación a interrogantes sobre el ser y el devenir, o sobre la esperanza de inmortalidad".³²

El color se relaciona tanto con ritos como con símbolos de algunas religiones. Por ejemplo: en religiones Orientales, el color con el cual se representa a Buda es el amarillo o dorado y es usado por los monjes budistas; sin embargo, cuando se debe orar por las vicisitudes de la existencia humanas, su imagen se viste de color rojo.

Para los Mahometanos el color más importante es el verde, pues en el Corán se habla de que los moradores del Jardín Eterno tendrán brazaletes de oro y túnicas verdes.

En el Judaísmo los colores divinos son el rojo (fuego), blanco (tierra), púrpura (mar) y azul (aire).

En la Biblia los colores representativos son el blanco (asociado a la luz; color del caballo del jinete fiel en el Apocalipsis); negro (anuncio de desgracias y muerte); rojo (asociado con el vino y con la sangre); carmesí (se menciona en el arreglo de santuarios); púrpura (en el Apocalipsis, asociado con el pecado); verde (vegetación); azul (riqueza y lujo).

³¹Ortiz Heróndez, op. cit., p. 143

³²"Nuevo Diccionario Enciclopédico". Barcelona, Grijalbo, 1991, p.1575

Para la religión Calólica el blanco significa pureza, gloria e inmortalidad; el rojo representa el amor divino, el fuego, la sangre y la caridad; el verde simboliza la esperanza, el deseo de vida eterna y los bienes que vendrán; el violeta es insignia de penitencia y sacrificio; el duelo está representado por el negro, y el azul se asocia al color del cielo.

Por último, en la religión Anglicana se utilizan los colores base, con sus siguientes significados: rojo, caridad y mártires de la fe; oro, gloria y poder; verde, la inmortalidad y la contemplación; azul, esperanza, amor, obras divinas, sinceridad y piedad; violeta, penitencia en relación con las imágenes religiosas; púrpura, dignidad de la justicia y realeza; rosa, mártires; blanco, castidad, inocencia y pureza; y gris, tribulaciones.

SIGNIFICADO

Ortiz Hernández (1992), menciona que, de acuerdo con Hiemler, el significante es la forma y puede ser descrito exhaustivamente. El Significado es la sustancia o el contenido.

A pesar de que en algunos casos el Significado del color trasciende a los grupos y a las culturas, existen otros en los cuales la representación de los objetos se presta a ambigüedades, y algunos más en los que el código asignado es determinado específicamente por la cultura; debido a lo anterior se hace necesario establecer el carácter del Significado en relación a su Connotación y Denotación.

El carácter Denotativo se refiere a la relación que existe entre el Signo (arbitrario) y el referente; es decir, entre un objeto real que tiene determinadas características, y la palabra. Eco Humberto (1972), señala que la Denotación es la referencia inmediata que el código asigna a un término en una cultura específica.

Para cada persona o grupo de personas, existen otros valores secundarios en las palabras que usan, definiendo ésto el carácter Connotativo, el cual expresa valores subjetivos atribuidos al Signo debido a su forma y su función (por ejemplo, el rojo deja de ser un color para convertirse en una función y connotar pasión, ardor, etc.)

Ortiz Hernández (1992), señala que Denotación y Connotación constituyen dos modos de la Significación, y se pueden diferenciar (no obstante se combinen en la mayoría de los mensajes) según el dominio de lo Denotativo o lo Connotativo. Las ciencias pertenecen al primer tipo y las artes al segundo.

Urban (1979), clasifica a la Connotación en tres tipos: la Conceptual se refiere a las funciones del lenguaje evolucionado (siempre hay una referencia indirecta que permite deslindar unos objetos de otros). La Emocional mantiene una relación con el objeto con una intención acumulada, sentimiento y disposición de ánimo (el sentimiento o la emoción están ligados a la expresión). La Intuitiva hace revivir objetos, situaciones o caracteres de manera distinta de como lo hacen las descripciones conceptuales de la ciencia.

Esta clasificación establece que la Connotación de los colores no puede explicarse sólo mediante la referencia directa o indirecta, y que hay muchos factores para dicha explicación.

Ortiz Hernández (1992), realiza una recopilación de las aportaciones de estudiosos del color, como *Goethe, Luckiesh, Lüscher, Kandinsky, Le Heard, Graves, Dérrière* y *Escudero*; principalmente con el objetivo de identificar los Significados Denotativos y Connotativos.

IV. 3 RECOPIACION DE ESTUDIOS

En los resultados de las diferentes investigaciones, se observa que para los colores estudiados se tuvo en cuenta las diferentes tonalidades del espectro en los campos de recepción de los conos y los colores primarios; además de algunas combinaciones de éstos, el rojo, anaranjado, amarillo, verde, azul, morado, violeta y púrpura; agregando los colores acromáticos propuestos por Küppers (1980), que son el blanco y el negro; y dos más, dada su importancia por los significados que se les han atribuido, que son el gris y el café.

ROJO

Goethe, dignidad y seriedad, reunión de todos los colores. *Luckiesh*, sangre, señal de peligro, emociones, excitación, estimulación; y una serie de asociaciones duales como poder-masculinidad, ira-belicismo, crueldad-martirio, salud-belleza y amor-felicidad; en combinación con el negro rompe la perfección y la armonía. *Lüscher*, deseo, anhelo, inductor del éxito, fuerza de voluntad, sangre de conquista, masculinidad y sexualidad, excentricidad, ofensividad, autonomía, locomoción, competitividad, apetencia, excitabilidad y autoridad. *Kandinsky*, calidez, energía, vigor masculino y pasión. *Le Heard*, infancia, libertad, corazón, espíritu, amor, señal de peligro, inestabilidad, transición, incoherencia, fuerza, potencialidad y promesa; combinado con el negro es deseo de dominación y tiranía. *Graves*, poder de atracción, positivo, agresivo, excitante, pasión primitiva, fuerte, emoción, peligro, coraje, rabia, rivalidad, lucha, virilidad y sexo. *Déribère*, dinámico, brutal, exhaltado, guerrero, amor vencedor y cálido. *Escudero*, intensidad afectiva, pasión, tensión angustiada, violencia, explosividad, instintos primitivos, impulsos vitales expansivos y agresivos, estimulante e incitante.

ANARANJADO

Goethe, choque, disturbio y sensación de calor. *Kandinsky*, sentimientos de fuerza, energía, ambición, determinación, alegría y triunfo. *Le Heard*, amor apasionado, exaltación, entusiasmo, pasión incontrolable, agresión deliberada, excitante y

deseo de matrimonio. *Dérrière*, cálido, íntimo, acogedor, activo, sobresaliente; evoca al fuego, al Sol, a la luz y al calor.

AMARILLO

Goethe, luz, claridad, fuerza, cercanía, atracción, afinidad por los ácidos, honor y placer. *Luskiesh*, alegría, luz y calor. *Lüscher*, claridad, reflexión, brillo y alegría, expansividad, desinhibición, laxitud y relajación, excentricidad, actividad, planificación, ambición, expectación, originalidad, regocijo, júbilo y felicidad. *Kandinsky*, locura violenta e insoportabilidad. *Le Heard*, adultez, fuerza muscular, potencialidad, arrogancia, dominación, idealismo, atracción, indecisión y cobardía. *Graves*, luminosidad, vida, gloria divina, enfermedad, indecencia, cobardía, engaño, traición, y peste. *Dérrière*, luminoso, digno, evocador de riqueza material y espiritual. *Escudero*, expresivo, fuerza vital, intuición, presentimiento, fecundidad, fuerza de penetración fecundadora, e impulso agresivo.

VERDE

Goethe, descanso y equilibrio. *Luskiesh*, inmortalidad, memoria perdurable, victoria, sacro, resurrección y regocijo. *Lüscher*, temperamento austero y voluntad constante. *Kandinsky*, inmovilidad y tranquilidad total. *Le Heard*, adultez madura, acumulación, mediación entre emoción y juicio, impulso y deseo de ocultar y poseer, deseo de vivir, necesidad de protección, deseo de aventura romántica y amor perdurable. *Graves*, inmortalidad, contemplación, resurrección e inmadurez. *Dérrière*, equilibrador del sistema nervioso. *Escudero*, crecimiento, reproducción de la naturaleza, pubertad y primavera.

AZUL

Goethe, privación, sombra, oscuridad, sensibilidad, lejanía, inquietud, idealismo juvenil y mezcla de excitación y serenidad. *Luskiesh*, firmamento, esperanza, constancia, fidelidad, serenidad, generosidad, inteligencia, verdad, libertad, aristocracia, melancolía, calma, dignidad, devoción, inocencia, virtud y salud. *Lüscher*, tranquilidad, pasividad, perceptivo, unificador, satisfacción, ternura, afecto, confianza, unidad, sensibilidad, dedicación y entrega. *Kandinsky*, seriedad y tranquilidad. *Le Heard*, madurez, buen juicio, inteligencia, verdad, sinceridad,

sacrificio, pureza de expresión y espiritualidad. *Dérrière*, frío, reposo, tranquilidad, frescura, amplitud y amor. *Escudero*, creatividad en el pensamiento estético, espiritualidad, reflexión.

VIOLETA

Goethe, excitación libre de alegría. *Lüscher*, unión íntima y erótica, comprensión intuitiva y sensible, magia, e inseguridad emocional. *Kandinski*, tristeza y luto. *Le Heard*, senilidad, sabiduría, juicio, benevolencia, muerte, silencio y mal crónico incurable. *Graves*, frío, serenidad, pasividad y tranquilidad. *Escudero*, resignación, recogimiento y penitencia.

PURPURA

Goethe, dignidad y gracia serena. *Graves*, ley en las Universidades. Tradicionalmente, significa riqueza, pompa y al ser una combinación del rojo con el azul adquiere los atributos de los dos.

BLANCO

Goethe, turbiedad absoluta. *Luskiesh*, luz, pureza, castidad, paz, verdad, modestia e inocencia, delicadeza, femineidad, enfermedad, carencia de vigor, timidez, resurrección y ascensión. *Le Heard*, afirmación, inocencia y pureza. *Graves*, positivo, estimulante, luminoso, brillante, delicado, puro, casto, inocente y verdadero. *Escudero*, vivencia de muerte.

NEGRO

Goethe, pasividad, sombra y obscuridad. *Lüscher*, extinción, renunciamento, rebeldía. *Luskiesh*, desgracia, duelo, lobreguez, oscuridad, noche, ignominia, desesperanza, terror, horror, maldad, satanismo, crimen y muerte. *Le Heard*, negación. *Graves*, depresión, solemnidad, profundidad, tristeza, muerte, secreto, mal y temor. *Escudero*, negación, enfermedad, angustia, cacofonía y amenaza vital.

GRIS

Luskiesh, sobriedad, penitencia, humildad, piedad, tristeza, juicio maduro, cansancio e incorfomidad. *Lütscher*, encerrarse en sí mismo, ausencia de compromiso, mediocridad, monotonía.

CAFE

Luskiesh, ambivalencia, vigor, fuerza, solidaridad, dignidad, y confidencialidad. *Lütscher*, sensualidad y pasividad. *Le Heard*, destrucción.

IV.4 USO EN PSICOLOGIA

El color ha sido de gran interés en el campo de la Psicología; la mayoría de los estudios que se han hecho relacionados con él, se refieren específicamente a la percepción (ya Goethe relacionaba a ésta con diferentes emociones).

No obstante, es necesario comentar que algunos Psicólogos han tratado de encontrar la relación existente entre el color y los significados que se le dan, con el proceso evolutivo, el temperamento y la Personalidad. De aquí que algunos estudiosos de la conducta humana hayan intentado utilizar el color como medida o manera de detectar problemas emocionales y mentales, así como establecer la situación actual del individuo.

Aún no existen formas universalmente aceptadas para evaluar las interpretaciones de los diversos significados de los colores, y aunque estos significados han sido y son importantes en la vida del hombre, es difícil lograr un consenso. Se dice que la mayoría de las Pruebas Psicológicas en las que se utiliza el color, parten del principio de que en el enjuiciamiento del mismo influyen tanto el subconsciente como los sentimientos.

Ortiz Hernández, señala que existen diferentes y variados estudios en relación al tema emoción-Color, entre los que se encuentran los de Read, Lewinsky, Williams, y Odbert y Wexner.

"Read considera que la asociación emoción-Color se debe al inconsciente, el cual está relacionado con el temperamento individual, por lo que no tiene nada que ver la preferencia que se manifiesta frente a un determinado color".³³

Lewinsky (1973), concluyó (mediante la observación de las reacciones de 50 personas) que los colores más agradables son el azul y el verde; siendo el amarillo y el anaranjado los más desagradables. Asimismo, se consideraron al anaranjado,

³³Ortiz Hernández, op. cit., p. 110

el rojo y el amarillo como los colores más estimulantes; mientras que el púrpura fue el más depresivo.

Para Williams, las emociones se conocen mediante las asociaciones que se realizan con el color. De esta manera, el autor sostiene que al rojo se le asocia con el vigor, al anaranjado con la alegría y la calidez, al verde con la abundancia y la salud, al azul con la meditación, al café con la melancolía, al gris con la vejez, al blanco con el conocimiento y al negro con la obscuridad.

Por último, Odbert y Wexner entrevistaron a diversos estudiantes, los cuales tenían que asociar un adjetivo con el color que se les indicara. De esta forma, el café fue asociado con abatido, melancólico e infeliz; y adjetivos como jovial, alegre y excitación, fueron asociados con el amarillo.

IV.4.1. USO EN PRUEBAS PSICOLOGICAS

Como ya se mencionó en el capítulo anterior, una Prueba Psicológica implica colocar a uno o a varios sujetos en una situación controlada, con el objeto de tomar muestras Intelectuales, de Personalidad, de Habilidades o de Intereses, que puedan ser cuantificadas objetivamente siguiendo métodos estadísticos, o calificadas bajo criterios previamente establecidos.

Algunas Pruebas Psicológicas de Inteligencia y de Personalidad, emplean al color como estímulo.

"En los sujetos evaluados psicológicamente, la mayoría de las Pruebas que utilizan el color lo presentan en su forma más simple, a través de su denominación o en láminas coloreadas y en algunas ocasiones por medio de figuras abstractas o geométricas, con el objeto de evitar que otras imágenes, asociaciones o alguna temática influyan en las respuestas al color."³⁴

Entre los estudios realizados para medir la Inteligencia en base al color, se encuentran los de Terman, quien estableció un procedimiento en el que solicitaba que el sujeto mencionara los colores. De Sanctus consideró importante apreciar la memoria inmediata de los colores para medir la Inteligencia. En 1947 se publicó por Van Lennep, la Prueba de Cuatro Imágenes, las cuales eran en color, y se pedía al sujeto que basado en ellas inventara una historia; el Test está dirigido básicamente a la medición de la Inteligencia, aunque no es muy utilizado. Ha habido otros estudios sobre Pruebas (como la de Alicia Descodeuders, basada en la identificación de los colores) para medir la atención visual y la rapidez en la percepción. También Clyton (1971), se abocó a investigar la influencia que el color tiene en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La Prueba de Inteligencia de Kohs, consta de 16 cubos cuyas caras aparecen pintadas de rojo, amarillo, azul y blanco; con las cuales se deben formar figuras

³⁴Ortiz Hernández, op. cit., p. 112

presentadas por medio de láminas. Esta Prueba fue utilizada después por Weschler como uno de los subtests de su Prueba de Inteligencia.

Por otro lado, en las Pruebas Proyectivas, Soria Víctor (1980), señala que se utilizan estímulos ambigüos (lo que deja un amplio margen a la expresión muy particular del sujeto) como el color, para que el individuo manifieste su Personalidad.

La Prueba de la Pirámide de colores de Pfister, consta de 10 colores fundamentales, los cuales deben ser arreglados, sin límite de tiempo, en una pirámide de cuadrados coloreados. Esta Prueba permite conocer la estructura de la Personalidad del sujeto, mediante la clasificación de cuatro categorías de los colores: constancia y dominio, constancia relativa, agitación o evitación.

Gaffieri y Cazzullo (1970), utilizaron la Prueba del Arbol coloreado para hacer básicamente diagnósticos a esquizofrénicos; basándose en el empleo de 12 colores y registrando cómo son utilizados.

Margaret Loewenfel utilizó 450 piezas geométricas de colores blanco, azul, rojo, verde, amarillo y negro; el sujeto debe realizar en 20 minutos un dibujo con un material de 25 por 30 centímetros. Esta Prueba puede ser aplicada, sobre todo, para conocer la capacidad creadora en las diferentes etapas cronológicas del desarrollo; también se utiliza en estudios de Psicología Social para detectar influencias culturales.

Hay una Prueba de los Simbolismos de los colores, publicada en 1956 por Obases y Matsuoka, que permite realizar diagnóstico psicopatológico. Se compone de tarjetas y palabras que evocan imágenes afectivas; y consiste en relacionar las palabras con alguna tarjeta coloreada en un lapso de 15 segundos.

Una Prueba semejante a la anterior es la Apertura de la Emoción, de Harems y Pine, (1975). Se aplica a niños de 13 a 15 años, a los cuales se les presenta una lista de palabras (como daño, deleite, muerte, felicidad, etc.), entre las que debe escoger una y asociarla a un color. Esta Prueba proporciona información general acerca de alteraciones psicopatológicas.

Usando como base la Prueba TAT, Zanderighi y Vallard, establecen que los colores influyen al realizar las historias. Vallard utilizó versiones en blanco y negro, colores auténticos y no auténticos (irreales); encontrando que el contenido de las historias era mejor cuando las imágenes se presentaban con los colores auténticos.

En la Prueba de Rorschach, la respuesta al color está relacionada con el área afectiva. Las tablas de la Prueba permiten que el observador base sus descripciones en función de los colores, más que en la forma o viceversa. Según el autor de esta Prueba, la selección de una u otra, se debe a las diferencias de carácter de la Personalidad. Se maneja un concepto denominado "choque de rechazo", el cual se manifiesta mediante la aversión o desagrado por el color; en tanto que el "choque elaborado" se refiere a manifestaciones aprobatorias del color.

"Lüscher realizó su Test con base en la preferencia y el rechazo del color. Confirmó que el sujeto entrevistado refleja sus estados mental y glandular. Para Lüscher, el color es importante en el estudio de la Personalidad por la relación que tiene el hombre con la naturaleza, manifestada por la noche y el día, la oscuridad y la luz. Lo cual dió lugar a la asociación con el azul oscuro (cielo nocturno) y con el amarillo claro (la luz del día)."

"Los colores Básicos utilizados en esta prueba son: azul, amarillo, rojo y verde; que Lüscher denomina 'colores primarios psicológicos'. Los 'colores auxiliares' son: violeta, marrón, gris y negro."³⁵

De acuerdo a lo revisado en el presente capítulo, en general se hace patente la influencia del color en la esfera de la Personalidad. Sin embargo, es importante enfatizar que los Estudios aquí presentados se refieren principalmente a un punto de vista cultural. Particularmente, la utilización del color como estímulo en diferentes Pruebas, nos permitirá conocer características específicas del individuo. Para la determinación de estas características y el establecimiento del estado actual (postulación hecha desde una panorámica psicofisiológica por el autor), se utiliza la Prueba de Colores de Lüscher, objeto del presente estudio y la cual describiremos en el siguiente capítulo.

³⁵Ortiz Hernández, op. cit. pp. 114-115

CAPITULO V

LA PRUEBA DE COLORES LÜSCHER

Un recién nacido al desarrollar su necesidad de "ver" comienza identificando el contraste (la forma de percepción visual más temprana y elemental), es decir, diferenciando la "claridad" y la "obscuridad"; enseguida es capaz de distinguir el movimiento; y luego la figura y la forma; adquiriendo por último la capacidad de reconocer y discriminar los colores.

El número de Tests basados en el color que han sido elaborados por la Ciencia a través de los tiempos, es escasísimo, según señala García-Bermejo Sergio (1978). Realmente el más importante y casi el único aceptado, aparte del de Rorschach, es el de Max Lüscher, conocido en el mundo de la Psicología Clínica y de la Simbología; así como en la Psicología Educativa y la Psicología Laboral.

La Prueba de Colores de Lüscher es un Test Proyectivo, que puede ser utilizado dentro del ámbito de la Psicología Laboral en el proceso de Selección de Personal. Esta Prueba es atrayente e interesante de realizar, toma muy poco tiempo y, de cualquier modo, a los que se les aplica, generalmente 'no ven cómo alguien pueda descubrir algo de ellos si sólo seleccionan colores'. El Test es de carácter general y "supone Lüscher que el 'lenguaje' del color es universal, que no está sujeto a diferencias culturales o raciales".³⁶

A. Munzert (1974), señala que pocas personas están conscientes de la sorprendente precisión del color en el análisis de la Personalidad. La psicología del color se ha reconocido como una señal simple y eficaz para llevar a cabo este análisis.

³⁶Brüggmann García, Annemarie. "La Prueba Lüscher en la Detección de Cambios en el Estado de Animo" Tesis, Fac. Psicología, UNAM, 1977, p.37

Además, la mayoría de la gente no se siente amenazada al responder ante el estímulo del color, y contesta libre y espontáneamente, transmitiendo con esto una imagen reveladora de su Personalidad; eliminándose así una de las dificultades que se presenta con más frecuencia en la aplicación de las Pruebas Psicológicas, y que es el hecho de que las personas tratan de ocultar o disfrazar sus verdaderas emociones y motivaciones.

V.1 FUNDAMENTOS

V.1.1. ESTUDIOS

A través de la Historia, se ha dicho que el Ser Humano reacciona en forma específica a los colores. Lo anterior se ha ido esclareciendo mediante algunos Estudios sobre el color y la Prueba de Colores de Lüscher, los cuales son expuestos en la Tesis "La Prueba Lüscher en la Detección de Cambios en el Estado de Animo" de Brüggmann, Annemarie.

Benoit realizó un experimento cubriendo los ojos con una venda negra a un grupo de ánales machos, observando una paralización de la actividad sexual. Después, los expuso durante 120 horas a la estimulación de una luz anaranjada, registrando un crecimiento al doble de las gónadas y aumento notable de la actividad sexual.

H. Wohlfarth (1957), en Canadá, observó una aceleración en las funciones corporales vegetativas (registro de elevación de la presión arterial, aumento de los ritmos cardíaco y respiratorio) en un grupo de estudiantes, al que expuso durante varios minutos a la estimulación de la lámina roja del Test de Lüscher. Encontró también la reacción contraria al utilizar la lámina azul oscuro de Lüscher.

Que los estímulos del color se transmiten del ojo al mesencéfalo y de allí a la hipófisis, fue algo que comprobó Becher; asociando el estado de aceleración y excitación de la actividad nerviosa, con la frecuencia de onda del color rojo-naranja; y la desaceleración del sistema neurovegetativo, con la longitud de onda del color azul.

W. Eggert (1965), observa a 200 sujetos en estado de estrés que muestran predilección por el rojo en el Test de Lüscher, generalmente acompañado del verde (energía voluntariamente dirigida). En estos sujetos se presenta la combinación de gris y café, indicando un estado de agotamiento físico y vegetativo y el rechazo de la lámina azul oscuro. Parece que estos sujetos se niegan a sí mismos el descanso, la tranquilidad y el reposo necesario para recuperarse. Según Eggert, todos los candidatos al infarto dicen: "ahora no me puedo dar el lujo de

descansar". El Test le ha permitido prever, por la preferencia de los colores, la inminencia de una cardiopatía, y seguir a través de los cambios de elección el transcurso clínico de la misma y el proceso emocional que la acompaña.

Además de los estudios anteriormente señalados, Max Lüscher refiere que el Test de los Colores ha sido empleado en el área médica, etnológica, gerontológica, educativa (orientación vocacional) y laboral (selección de personal); consolidando a este instrumento como una herramienta versátil.

En México, las investigaciones realizadas con esta Prueba han sido expuestas en Tesis a nivel licenciatura en la Universidad Nacional Autónoma de México y en la Universidad Anáhuac (referidas en la bibliografía), y estudios en el Instituto Nacional de Nutrición en cooperación con el Instituto Nacional de Neurología. Todas estas investigaciones se enfocan a las áreas clínica y fisiológica.

Entre los rubros más relevantes de todos estos desarrollos realizados en nuestro país, Fernández y Brüggmann (1976) proponen un método paramétrico de medición, que hace posible la utilización de la Prueba de Colores de Lüscher como un instrumento capaz de valorar y codificar categorías de estudio como: emociones y depresión.

Aprovechando el método paramétrico es posible correlacionar series resultantes de la aplicación de la Prueba para la(s) variable(s) de estudio contra alguna norma autógena establecida. (La "norma autógena" propuesta por Lüscher se explica en el apartado V.1.4).

V.1.2. ORIGEN DEL SIGNIFICADO DE LOS COLORES

Para Max Lüscher, el significado original de los colores está basado, por un lado en la noche y el día; y por otro en la adquisición y la autoconservación.

Desde que el hombre ha existido, la noche y el día son los dos factores incontrolables que han gobernado su vida. La actividad era posible al comenzar el nuevo día, se presentaba la acción, y la mayor secreción glandular así como el incremento de la actividad metabólica proporcionaban energía y estímulo. La noche traía inercia, reposo, y un relajamiento general de las actividades metabólica y glandular.

La actividad del hombre primitivo tenía, por lo general, una de estas dos formas: cazar y atacar (para conquistar y adquirir), o defenderse de los ataques (autoconservación).

El azul oscuro, color de la tranquilidad y la pasividad, representa entonces a la noche; el día está caracterizado por el amarillo claro, que es el de la actividad y la esperanza. Como la noche y el día son fenómenos naturales no controlados por el hombre, a sus colores representativos se les llama "heterónomos" (que se imponen desde fuera).

Por otro lado, como las acciones activas o de ataque y pasivas o de defensa están bajo el control y decisión del hombre, a sus colores representativos (rojo y verde, respectivamente) se les llama "autónomos" o autoreguladores.

V.1.3 ASPECTOS ORGANICOS PARA LA PERCEPCION DEL COLOR

Todas la partes del cuerpo están controladas por dos Sistemas importantes: el Nervioso Central (SNC) y el Autoregulador o Nervioso Autónomo (SNA).

El SNC es el responsable de las funciones físicas y sensoriales que se dan por encima o en el umbral de la consciencia; las funciones (ritmo cardíaco, compresión y descompresión de los pulmones, digestión y otros procesos complejos del cuerpo realizados sin esfuerzo consciente) que tienen lugar por debajo de este umbral, son reguladas de manera automática por el SNA.

El SNA está compuesto por dos Sistemas complementarios llamados Simpático y Parasimpático, que funcionan generalmente en oposición.

Bajo la influencia de una excitación, el ejercicio o una necesidad apremiante, el Sistema Simpático superará al Parasimpático y el ritmo cardíaco se acelerará; esta condición, además del aumento de la presión sanguínea y el ritmo respiratorio, se presenta cuando un sujeto es estimulado visualmente, por ejemplo, con el color rojo.

Cuando las condiciones de tensión desaparecen, el Parasimpático restaurará el ritmo cardíaco. Esta acción del Parasimpático puede presentarse, por ejemplo, mediante la exposición al color azul psicológicamente puro, produciendo una sensación de relajamiento.

En la actualidad el cómo se "ven" y reconocen los colores no se ha explicado suficientemente; aun así, la "Teoría del Contraste" de Hering (expuesta en el capítulo anterior), parece explicar bien lo que ocurre en el Test de los Colores.

Becker demostró en 1953, que la visión de los colores está relacionada a la vez con el cerebro primitivo y con el evolucionado, probando que una red de fibras nerviosas va directamente del núcleo de la retina al cerebro medio (mesencéfalo) y a la pituitaria (glándula organizadora del sistema endocrino).

Aunque el Proceso Evolutivo de la Visión Cromática no se ha logrado explicar satisfactoriamente, se puede establecer que hay funciones aprendidas, como resultado del desarrollo y de la educación, que son las que permiten denominar, identificar y diferenciar los colores, así como las reacciones estéticas ante ellos. Por otro lado, las funciones visuales reflejas e instintivas actúan bajo la influencia del contraste y afectan los sistemas físicos y glandulares mediante la pituitaria.

DALTONISMO

La forma más común de ceguera para los colores, se presenta en la confusión entre el rojo y el verde. Esto fue descrito en el siglo XIX cuando el químico John Dalton (de aquí el término de Daltonismo) notó que no podía distinguir algunas sustancias basándose en sus colores, aunque otras personas lo hicieran sin dificultad.

La mayoría de las mujeres suelen percibir el rojo y el verde adecuadamente, siendo más alta la propensión de los hombres (casi el 10% de ellos) a confundir estos colores.

Existen otros tipos de ceguera para los colores, que se presentan con menor frecuencia que el Daltonismo. La carencia de uno de los tres tipos de conos receptores, que se solía llamar antes, ceguera al rojo, al verde o al azul, se denominan actualmente como *protanopía*, *deuteranopía* y *tritanopía*; en estos casos las personas cuentan sólo con dos luces de color para observar los matices del espectro. Otro caso es el descenso de la sensibilidad para algunos colores, más que la falta total de sensibilidad hacia alguno de ellos. También suele presentarse, como otra variante de ceguera a los colores, confusión entre el verde y el azul.

"La respuesta instintiva a los colores por su contraste, es el último factor que hace que el Test de los Colores de Lüscher sea un instrumento válido, aun en los casos de una visión defectuosa de ellos o incluso cuando existe Daltonismo. La elección de un color concreto se relaciona somáticamente con el grado en que el organismo requiere anabolismo o catabolismo. Si psicológica o físicamente necesita una paz emocional, un restablecimiento físico y un relajamiento de tensiones graves o leves, entonces la respuesta instintiva será la elección de colores más oscuros. Si

el organismo necesita gastar energía en una actividad externa o en una producción intelectual, entonces la respuesta instintiva será de colores más claros.³⁷

Lüscher refiere que L. Steinke, en 1960, comprobó la validez (respecto al Daltonismo) del Test de los Colores, experimentando con un grupo normal como control y otro con Daltonismo. Sus resultados demuestran que "la discriminación cromática no necesita tomarse en cuenta en este Test"³⁸

³⁷Lüscher, Max. "Test de los Colores". Barcelona, Paidós, 1986, p. 18

³⁸Lüscher, op. cit., p. 18

V.1.4 QUE ES Y QUE MIDE

En la elaboración del Test de los Colores, Max Lüscher empleó experimentalmente 4,500 diferentes matices de colores, seleccionando finalmente, aquellos que por confirmación estadística expresan en la forma más intensa una función psicológica y fisiológica específica.

En el Test "completo" hay siete series diferentes que contienen en total 73 placas coloreadas, con 25 tonos y matices. Sobre estas placas se requerirá hacer 43 elecciones.

Una de las siete series es la de "los Ocho colores", es decir la Versión Abreviada, conocida también como el "Test Rápido"; siendo éste el objeto de la presente Tesis. Consiste en ocho láminas, cuatro de las cuales presentan los "colores básicos": rojo, azul, verde y amarillo; y las cuatro restantes los "colores modificados": violeta, marrón, gris y negro.

Esta Versión Abreviada de los Ocho colores del Test de Lüscher (que en adelante será mencionado como Test de Colores de Lüscher o como Test de Lüscher) *señala los aspectos claves de la Personalidad y las zonas donde existe Tensión Psicológica y Fisiológica; proporciona información abundante sobre la Estructura Consciente e Inconsciente de la persona; así como su Estado de Equilibrio o Desequilibrio Glandular,* siendo todos estos aspectos de gran importancia para el médico, el psicoterapeuta y el psicólogo involucrado con la administración del factor humano.

"La prueba de Lüscher fue estandarizada con una vastísima población que abarcó sujetos de todas las edades y condiciones socioeconómicas. En Alemania la estandarización fue realizada por Lüscher. Los estudios en Inglaterra, fueron llevados a cabo por Ian Scott y no difieren significativamente de las tablas alemanas."

"Los procesos de estandarización comprenden entre otros, la distribución porcentual de los ocho colores en una población de 5,300 sujetos de

experimentación (hombres y mujeres) de los 16 a los 40 años, muestra representativa de toda Alemania."

"Las interpretaciones clínicas están hechas sobre la base de 36,892 aplicaciones de la Prueba de Lüscher, corroboradas por otros Tests y apreciaciones clínicas. Las tablas de validez y confiabilidad tanto de las láminas sueltas como de las tablas y columnas, se pueden consultar en el Test de Max Lüscher (1969)."

"Lüscher encuentra estadísticamente un orden preferencial que llama 'norma ideal' y que se da en forma espontánea en sujetos bien adaptados. En 1968 H. Wallnöfer realiza el siguiente experimento: aplica el Test de Colores de Lüscher a un grupo de 100 pacientes y obtiene el orden siguiente: rojo, verde, azul, violeta, marrón, amarillo, gris y negro. Somete a los sujetos a psicoterapia y en el retest obtiene el orden rojo, amarillo, verde, violeta, azul, marrón, gris y negro; observándose que el amarillo 'avanzó' al segundo lugar, con lo que se formó el grupo 'ergotrópico'. Este orden encontrado por Wallnöfer, corresponde con la 'norma ideal' de Lüscher, y fue corroborado en un estudio que amplió aquél a una muestra de 500 pacientes, y se le denomina la 'norma autógena', y representa el tipo vivencial espontáneo, natural, no perturbado."

"Existen además estudios transculturales, como el de H. Dietschy realizado entre indígenas del centro de Brasil. H. Klar hace un estudio comparativo entre una población europea y una persa. S. Leedy y P. Leroux investigan con una población de estudiantes de Kentucky. P. Rokusfaloy realiza un estudio en un grupo de profesionistas húngaros. M. Clerici hace un estudio en una población italiana. H. T. Piebenga estudia un grupo de frisios."

"Estudios de diversos grupos sociológicos llevados a cabo por J. G. H. Bokslag en Holanda. H. Gramm hace un estudio gerontológico. El proceso de envejecimiento es estudiado por W. Ries y H. Gramm. Estudios con niños realizados por H. Schock-Bodemer, K. Flehinghaus, L. Goldschmidt y H. Cardinaux."

"Todos estos estudios corroboran los hallazgos de Lüscher y elevan el índice de validez de la Prueba"³⁹.

³⁹Brügmann García, op. cit., pp. 75-77

V.2. SIGNIFICADO DE LOS OCHO COLORES

La estructura de un color, comprende su significado tanto fisiológico como psicológico, por lo cual es importante que estos significados y sentidos de cada uno de los ocho colores, sean expuestos a detalle para entender características expresadas por medio de la elección de cada uno de ellos.

GRIS (0)

Este color es neutral con respecto a sujeto y objeto, sea interno o externo, con tensión o con relajamiento. Representa una frontera, a cada uno de cuyos lados existen diferentes enfoques.

Si el gris se escoge en *primer lugar* se muestra un deseo de protegerse de influencias o estímulos exteriores, de encerrarse en sí mismo y de resistirse a participar, manteniéndose libre de compromiso y sin involucrarse, dando por resultado que la persona actúe en forma mecánica y artificial. Bajo esta elección, el gris es totalmente compensatorio en un intento por mejorar las circunstancias originadas de la ansiedad, representada por el color o los colores rechazados.

Cuando ocupando el *primer lugar*, se aparea con otro color, significa (además del deseo primordial de no comprometerse) el anhelo inaceptable y quizá ignorado de lo que representa el color situado en segundo lugar.

Por otro lado, la persona que siente que tiene el derecho de participar ampliamente, que sí se compromete, y que quiere abarcarlo todo, escogerá al gris en *último lugar (octavo)*. Además, quien rehúsa el color, se siente estimulado con facilidad para realizar diversas cosas, agotando todas las posibilidades hasta conseguir lo que se ha propuesto.

Al escoger el gris en *segundo lugar*, divide su mundo en una parte compensatoria y exagerada (mecanismo mediante el cual quiere tener experiencias), representada por el color escogido en primer lugar; por otro lado existe la zona que contiene las

posibilidades restantes, representadas por los colores que ha reprimido a causa de la ansiedad.

El gris en *tercer lugar*, indica que los dos colores que le anteceden deben interpretarse como compensaciones (sustitutos compulsivos de alguna deficiencia real y de la ansiedad consiguiente). Por ejemplo, si el grupo 3 4 (rojo amarillo) representa el método compensatorio de la actividad expansiva; es decir, necesita seguir buscando el modo de ampliar el campo de acción para convencerse de que algo sucede; todo le resulta vacío de sentido y no está ya seguro de que algo tenga valor. Sin embargo, "no sabe todo esto", tampoco quiere descubrirlo, pues su mundo alrededor se le desharía; por esta razón "debe" mantener la compensación ya que es su asidero a la realidad.

El color gris en los tres primeros lugares contiene, por lo tanto, un aspecto importante de autoengaño. Muchos destacados hombres de la industria tienen compensaciones de esta naturaleza, que son disimuladas por el color gris. Esto confirma la teoría Psicológica de que, en ocasiones, aquellos que sobresalen de entre sus colegas, lo hacen más que por su propia superioridad natural, por escapar de algo que les produce insatisfacción y ansiedad.

Los colores que aparecen primero delante, y después detrás del gris, de la primera a la segunda selección al repetir el Test, indican que existe un estado de tensión y están cargados de conflicto, siempre y cuando el gris se encuentre en los lugares uno a cuatro.

El puesto medio estadístico del gris es el sexto, pero puede trasladarse a los lugares quinto a séptimo sin que signifique algo importante. En cualquier otra posición es significativo. En situaciones de agotamiento, vacío o tensión especial tiende a recorrerse hacia adelante.

AZUL (1)

Representa la serenidad absoluta, tiene un efecto tranquilizador en el Sistema Nervioso Central; la presión de la sangre, y los ritmos cardíaco y respiratorio disminuyen. El cuerpo se relaja y se recupera, por lo que, en la enfermedad y en el

cansancio, aumenta la necesidad del azul. Psicológicamente hablando, se incrementa la tendencia a ser excesivamente sensible y susceptible.

El azul oscuro significa fisiológicamente, la tranquilidad; y en el aspecto psicológico, la felicidad, la satisfacción y la paz. Representa los vínculos que uno tiene a su alrededor, la integración social y el sentido de pertenencia a algo o a alguien. Siempre está relacionado con la profundidad del sentimiento, es un requisito previo para la empatía, para la experiencia estética y para la meditación consciente; "el azul significa lealtad". Corresponde al agua en reposo, al temperamento tranquilo, a la femineidad y a la inspiración; siendo su percepción sensorial la dulzura, su contenido emocional la ternura y manifestándose orgánicamente en la piel. Es característico de confianza, satisfacción y logro.

Cuando se escoge al azul en *primer lugar*, existe una necesidad de tranquilidad emocional, paz, armonía y felicidad; o una necesidad fisiológica de descanso, sosiego y posibilidad de recuperación. Se desea un ambiente sereno y ordenado, sin contratiempos ni trastornos; que los acontecimientos sean tradicionales y siguiendo pautas; relaciones plácidas y sin discordias con los demás. Si el azul se escoge en el *primer lugar* por sí mismo (no como compensación), indica tranquilidad de espíritu, serenidad de conducta e interés por la ética y la honestidad en la vida; necesidad de que exista mutua confianza para con los demás.

Si el azul se escoge entre el *sexto a octavo lugares*, la necesidad de ecuanimidad y confianza recíproca no es satisfactoria y origina ansiedad. Rechaza sus asociaciones afectivas presentes y sus relaciones con sus colegas le resultan aburridas o de escaso interés, los encuentra frustrantes. Por lo tanto, quiere escapar de estas ataduras, y lo haría, abandonando su hogar y su trabajo, si no fuera porque considera que sus responsabilidades son de tal índole que no puede romper esos vínculos; aun así, buscará alguna actividad escapatoria que le sirva como fuga mental.

De esta forma, podríamos decir que el rechazo al azul significa rompimiento de ataduras o deseo de hacerlo, y produce conducta inconstante y cierto grado de agitación mental. En el caso de los niños, significa debilitamiento de la capacidad para la concentración (problemas de aprendizaje); en los adultos, es una tensión

que, prolongada, lleva a trastornos del Sistema Nervioso con repercusiones en el corazón y en la circulación.

Ante una necesidad insatisfecha de realización sentimental, se rechazará el azul oscuro y se preferirá al verde como compensación, ya que éste representa una actitud exigente de independencia en forma orgullosa y rebelde.

La elección del rojo como compensación ante el rechazo del azul, indica un deseo de estimulaciones; quizá provocado por alguna necesidad insatisfecha de realización afectiva, tratando de ser aliviado a través de una conducta apasionada o sexual.

Cuando se compensa con el color amarillo, significa la búsqueda de un camino libre de obstáculos. La falta de realización sentimental requiere que la situación se suavice y se encuentre un estado más satisfactorio de armonía espiritual.

El color azul tiene una importancia especial si no se halla en alguno de los cuatro primeros puestos.

VERDE (2)

Fisiológicamente representa "tensión constante"; psicológicamente la voluntad en actividad, como perseverancia y tenacidad. Manifestación de firmeza y de resistencia al cambio. Constancia de criterio y consciencia de sí, da suma importancia al Yo en todas sus formas de dominio y autoestima. Representa continuidad y ambición.

Simbólicamente representa orgullo e inmutabilidad; corresponde a un temperamento austero y autocrático. Su percepción sensorial es la aspereza, su contenido emocional el orgullo, y orgánicamente se manifiesta en el Sistema Muscular no estriado (involuntario).

El verde actúa como un dique tras el cual se va formando la excitación de los estímulos externos que no se descargan, aumentando el sentido de orgullo, de superioridad autocontrolada sobre los demás, de poder, de estar al mando de los acontecimientos o de dirigirlos. Esta represión y supresión de los estímulos

externos lleva a muchas formas y grados de "control"; no sólo en el sentido de impulsos dirigidos, sino también en la exactitud detallista de verificar hechos, en una memoria precisa y exacta y en una claridad de presentación, análisis crítico y coherencia lógica, que puede alcanzar los más altos niveles de abstracción. El dedicarse a la mejora de las condiciones de vida de la sociedad, es característico de este color. Quiere que sus opiniones prevalezcan, sentirse el defensor y representante de principios básicos inmutables; se coloca a sí mismo en un pedestal y tiende a dar discursos moralizadores a los demás.

El verde en *primer lugar*, indica el deseo de aumentar la certeza de su propio valer, ya sea por autoafirmación (proyectándose en una imagen idealizada de sí mismo), o por el reconocimiento que espera de los demás como consecuencia de sus logros. Necesita imponerse o salirse con la suya ante cualquier oposición y resistencia.

Cuando el verde es escogido en los *lugares sexto, séptimo u octavo*, las características de necesidad de reconocimiento, de deseo de impresionar y de lograr lo que se quiere, se encuentran debilitadas ante resistencias, provocando tensión al sentir disminuida su imagen. Esta angustia se manifiesta en una opresión orgánica real.

La ansiedad de liberarse de las tensiones impuestas por la falta de reconocimiento, es señalada por el rechazo del verde. Es probable que culpe a los demás de sus fallas (caída de estatus, disminución de habilidad para hacer valer sus derechos, etc.) y adopte una actitud crítica y despectiva respecto a ellos. El verde en primer lugar puede indicar una actitud terca y porfiada, pero cuando se rechaza lo significa siempre.

Cuando se coloca el azul en primer lugar, como compensación al rechazo del verde, se está buscando paz, liberarse de tensión y no continuar con el esfuerzo que se requiere para asegurar una posición.

Algunas veces el rechazo es compensado por el rojo en primer lugar, y puesto que este color significa deseo de excitación y estímulos, y ya que el verde evitado supone un estado irritante de tensión que lleva a la impaciencia y a la pérdida de autocontrol, la combinación termina en manifestaciones de gran impetuosidad, explosiones incontroladas de mal genio, hipertensión y modificaciones

cardiovasculares. Todo ello puede llevar a la incoherencia, pérdida parcial de la conciencia e incluso ataques apoplécticos.

Ocasionalmente se compensa con el amarillo en primer lugar; significa "vuelo a la libertad" en un intento de huir de los sentimientos de constricción, de la opresión que los causa y del posible quebranto que pueda producirse. Esta compensación raramente es la adecuada, porque se trata de esfuerzos (viajar, buscar nuevas diversiones, etc.) que sólo distraen la atención.

El verde es significativo cuando no aparece en los lugares segundo, tercero o cuarto.

ROJO (3)

Este color es la expresión de fuerza vital y de actividad nerviosa y glandular; el pulso se acelera, aumenta la presión sanguínea y el ritmo respiratorio crece. Significa deseo en todas las gamas de apetencia y anhelo. Es el apremio de lograr éxitos, del alcanzar el triunfo, de conseguir ávidamente todas aquellas cosas que ofrecen intensidad y experiencia plena, la voluntad de vencer y el impulso hacia la acción. El rojo es "el impacto de la voluntad" o "la fuerza de voluntad".

El color rojo simboliza la sangre de la conquista, el temperamento sanguíneo y la masculinidad. Su percepción sensorial es el apetito, su contenido emocional es el deseo y se manifiesta orgánicamente en el Sistema Muscular Estriado (voluntario), el Sistema Nervioso Simpático y en los órganos de reproducción. Acompañan al rojo rechazado síntomas tales como: el agotamiento físico y nervioso, los problemas cardíacos y la pérdida de la potencia y el deseo sexual.

Si el rojo se encuentra en la *primera posición*, se manifiesta el deseo de que sus actividades le proporcionen intensidad experiencial y plenitud vital. Por lo general, el color que va junto al rojo señala la modalidad de esas actividades: empresas en colaboración, liderazgo, hazañas originales, desarrollo y expansión.

Cuando el rojo se escoge en *primer lugar* por sí mismo (no como compensación), sugiere tendencias sexuales más o menos controladas, resulta una pareja fiel. En el caso de que su función sea compensatoria, el impulso sexual es poderoso, pero la

capacidad para satisfacerlo se inhibe por un egocentrismo que exige compulsivamente diversidad de experiencias, conquistas y sensaciones.

En los lugares sexto, séptimo u octavo, se indica que la intensidad estimulante se mira con hostilidad, existe un estado de sobreestimulación, se sufre falta de vitalidad, sensación de que el ambiente es peligroso y escapa a su control, se siente acoso por problemas casi insolubles por lo que se manifiesta fácilmente irritable, apareciendo entonces el color no con su sentido especial de poder y fuerza, sino como algo amenazador. Por lo tanto, este rechazo significa una búsqueda protectora contra todo lo que pueda excitar, agravar o debilitar más. El deseo de protección será más intenso cuanto más cerca se halle el rojo del octavo lugar.

Generalmente el azul se escoge en primer lugar como compensación del rojo, porque se necesita un medio apacible como "tranquilizante". En el caso de la pareja, hay un apego masoquista acompañado de la sensación de no ser apreciado.

Personas en puestos ejecutivos o mandos intermedios y, en general, todos los que hagan el apareamiento del rojo rechazado con el azul compensatorio, se encuentran, en términos fisiológicos, con frustraciones y ansiedades, así como tendencias a enfermedades cardíacas causadas por tensiones laborales. En este caso, el Test es un excelente previsor que podrá sugerir, entre otras cosas, un chequeo médico o unas vacaciones.

La preferencia del verde con el rechazo del rojo, es una elección poco frecuente, que indica que se está tratando de superar un agotamiento nervioso y físico con sus propias fuerzas. Esta condición es desesperada y controlable por poco tiempo.

El amarillo en primer lugar compensando al rojo, significa una búsqueda para encontrar una salida. Esta selección es de corta duración, puesto que da lugar a un cuadro de desesperación.

El color rojo es significativo si no se halla en los tres primeros puestos.

AMARILLO (4)

Es el color más claro del Test, es más sugerente que estimulante; significa claridad, reflexión, brillo, luz, alegría, expansividad desinhibida, cambio, laxitud y relajación. Todo esto conduce psicológicamente a la liberación de cargas, de impedimentos y de problemas. Simbólicamente representa la llegada cálida de los rayos solares, el ánimo jubiloso y la felicidad. Su percepción sensorial es el sabor picante; su contenido emocional es la esperanza etérea; y se manifiesta orgánicamente en los Sistemas Nerviosos Simpático y Parasimpático.

El escoger el amarillo en *primer lugar* demuestra un ansia de liberación y la esperanza de una mayor felicidad en todas sus modalidades, desde aventuras sexuales hasta filosóficas que ofrezcan iluminación y perfección. El amarillo va hacia adelante, hacia lo nuevo, lo moderno, lo que evoluciona y lo que está por formarse.

De modo compensatorio, el amarillo, señala un fuerte deseo de escapar de las dificultades presentes, ocupar un puesto importante, obtener el respeto de los demás, y esforzarse siempre por el logro de sus ambiciones. Puede caer en la trampa de la envidia cuando es compulsivo.

Si se coloca en los *lugares sexto, séptimo u octavo*, quiere decir que los ideales se han desvanecido, la persona se enfrenta con un vacío y se siente aislada o separada de los demás, originándose una gran agitación proveniente de la decepción y del sentimiento de que los ideales no van a ser realizados. Esta turbación puede tomar la forma de irritabilidad, desánimo o desconfianza y recelo acerca de los demás y sus intenciones. Trata de protegerse de mayores pérdidas o frustraciones.

Para demostrar que la paz y la unidad se necesitan como medios de alcanzar un cierto grado de satisfacción, se elige al azul en primer lugar como compensación del amarillo.

El verde es compensatorio para la desesperanza con tendencias de seguridad, posición social y prestigio.

Si el rojo es el que se halla en primer lugar, existe una búsqueda de aventuras, de experiencias fulsensas (en especial con abusos sexuales), para escapar del sentimiento de decepción y el aislamiento.

El amarillo es significativo si no se encuentra en los lugares segundo a quinto.

VIOLETA (5)

Retiene algunas de las cualidades tanto del rojo como del azul, ya que es una mezcla de éstos. Intenta unir el ardor impulsivo del rojo y la dócil entrega del azul para significar la "identificación". Unión mística que lleva a la fusión entre sujeto y objeto, de modo que todo lo que se piensa y desea debe convertirse en realidad; es una especie de encantamiento, un sueño realizado, un estado mágico de deseos cumplidos. No sólo desea ser él mismo hechizado, sino al mismo tiempo quiere embelesar, recrear a los demás y fascinarlos.

Significa unión íntima y erótica, comprensión intuitiva y sensible, sin embargo sus características algo irreales y de realización de deseo, pueden también significar incapacidad para identificarse o falta de decisión; siendo la irresponsabilidad el resultado final. En lo que respecta a la necesidad de identificación y comprensión intuitiva, se proyectan más con objetos que con personas, dando lugar a apreciaciones estéticas, habilidad para juzgar por sí mismo, y a una inclinación mayor hacia ocupaciones de índole profesional y científica.

Las personas inmaduras mental y emocionalmente prefieren este color; de aquí que es muy probable que los preadolescentes (para quienes el mundo es todavía un lugar mágico) lo elijan, según estudio señalado por Max Lüscher. Asimismo, Erbsoleh demostró que la acción glandular y hormonal durante el embarazo, inclina hacia una preferencia por el violeta, ya que se manifiesta una necesidad de comprensión especial, de trato delicado y con ternura que pueda tranquilizar sus temores.

Con frecuencia los homosexuales y las lesbianas muestran su inseguridad sentimental eligiendo el violeta como compensación. Este es el caso de las parejas cuyos temores afectivos los llevan a tratar de crear un país de hadas a su alrededor, en el cual consideran que el resto del mundo ha desaparecido y sólo

existen ellos dos. De ningún modo se debe presuponer que una preferencia por este color necesariamente indica prácticas o inclinaciones homosexuales.

Si el violeta se encuentra en *primer lugar*, se debe descubrir qué cualidad se subraya: Si es la inmadurez de un preadolescente prolongada hasta la vida adulta, la persona tenderá a ser poco realista; si existe un mal funcionamiento glandular o alguna otra condición orgánica que lleva a la inseguridad sentimental, indica una necesidad especial de una comprensión sensible. De no tratarse de ninguno de los dos casos, la persona desea recibir aprobación por su trato agradable y atractivo, quiere encantar a los demás, es sensible y sabe apreciar pero no se compromete en una responsabilidad excesiva.

Cuando este color se encuentra en el *último lugar*, el deseo de una intimidad mística se abandona o se suprime debido a la imposibilidad aparente de realizarse; entonces se convierte en una reserva crítica y en una renuencia absoluta de comprometerse en cualquier relación profunda, ya sea personal o profesional.

El violeta no es significativo en los puestos tercero a séptimo; y tampoco lo es en el caso de embarazadas o de preadolescentes, si se halla en los lugares primero o segundo.

MARRON (6)

Es un color amarillo-rojo oscuro, donde la vitalidad impulsiva del rojo está amortiguada e interpretada más serenamente; su vitalidad ya no es más eficaz, sino sensorial y pasivamente receptiva. Representa a lo sensitivo, es sensual. Indica la importancia que se otorga a "echar raíces" en todas las áreas de la vida.

Si el marrón está en la zona indiferente (donde estadísticamente se halla con más frecuencia), el estado sensorial y la condición orgánica del cuerpo no requieren recibir más que la debida atención. Esto debe ser así, puesto que un cuerpo sano y satisfecho interfiere poco en la vida corriente de un ser humano.

Cuando existen trastornos somáticos o malestar, el marrón se encuentra en el *primer lugar*, demostrando indisposición orgánica y la necesidad de mejorar las condiciones que permitan aliviarla.

Si el marrón se encuentra en la primera mitad de la fila, especialmente en los *dos primeros lugares*, es porque hay una necesidad en aumento, de bienestar físico y satisfacción sensual, de librarse de alguna situación incómoda. Este estado puede ser de inseguridad o de enfermedad orgánica real; o puede ser resultado de una atmósfera conflictiva con problemas que la persona se siente incapaz de resolver. Cualquiera que sea la causa, se necesita buscar un ambiente que le proporcione mayor seguridad.

La necesidad de reposo se rechaza completamente cuando el marrón se coloca en *octavo lugar*. La persona considera que está hecha de acero y desea descollar individualmente; no acepta las características sociables y de interdependencia del color, ni tampoco las claudicaciones a los deseos de su cuerpo. Esta supresión a gozar las sensaciones físicas, puede producir una deficiencia que le cause ansiedad y le exija algún tipo de compensación.

El marrón es significativo si no se encuentra entre los puestos quinto a séptimo.

NEGRO (7)

Es la negación misma del color, representa el límite absoluto detrás del cual la vida cesa, expresa la idea de la nada y de la extinción, renunciamiento, la última entrega o abandono, es el final. Es el "no", en oposición al "sí" del blanco.

El color más cercano al blanco es el amarillo, y si este y el negro se encuentran juntos en un grupo, se está identificando algún tipo "extremo" de conducta. El negro tiene un efecto muy intenso para acentuar las características de cualquier color (acentuando las características de éste), que se encuentre en el mismo grupo.

Si se elige en los *tres primeros lugares*, se manifiesta en una conducta compensatoria de naturaleza extrema.

En *primer lugar*, quiere renunciar a todo como protesta contra la estructura actual en la cual siente que nada es como debería ser; está en rebelión y expuesto a actuar precipitada e indiscretamente.

En *segundo lugar*, es capaz de renunciar a todo con tal de tener aquello que se representa en el color que coloca primero en la fila; si es el rojo el que está en primer puesto, se espera que la satisfacción de los deseos exagerados compense por todas las deficiencias; con el azul precediéndolo, se espera que una absoluta tranquilidad restablezca la armonía perturbada; con el amarillo, se confía en alguna acción repentina y quizá catastrófica o algún cambio de rumbo que pueda poner fin a las dificultades; si es el gris, la protección que ofrece una falta total de compromiso ayudará a superar una intolerancia general.

En *tercer lugar*, exige que los colores de los dos primeros lugares proporcionen las compensaciones adecuadas. Y, como en el caso del gris, los colores que aparecen antes del negro en la primera selección y después de él en la segunda (siempre y cuando se hallen en la primera mitad del protocolo), están saturados de un conflicto similar y señalan un foco adicional de ansiedad.

Si se encuentra en el *último lugar*, representa un deseo de estar en control de las propias acciones y decisiones. Sin embargo, cuando este puesto representa ansiedad, el temor de perder o ser privado de algo se convierte en un motivo de conflicto y corre el riesgo de exigir demasiado.

Lo más frecuente estadísticamente, es asignar al negro el octavo puesto.

CATEGORIAS DE LOS CUATRO COLORES BASICOS.

Aunque la descripción general de la estructura de los ocho colores se ha explicado, cabe mencionar la importancia especial que los colores básicos (azul, verde, rojo y amarillo) tienen y recapitular lo que significan principalmente:

COLOR	REPRESENTA	ES	ASPECTOS AFECTIVOS
AZUL (1)	"Profundidad de sentimiento"	Concéntrico, pasivo, asociativo, heterónomo, sensible, perceptivo y unificador	Tranquilidad, satisfacción, ternura, amor y afecto
VERDE (2)	"Constancia de voluntad"	Concéntrico, pasivo, defensivo, autónomo, cauteloso, posesivo e inmutable	Persistencia, autoafirmación, obstinación y autoestima
ROJO (3)	"Fuerza de voluntad"	Excéntrico, activo, ofensor-agresivo, autónomo, locomotor, competitivo y eficiente	Apetencia, excitabilidad, autoridad y sexualidad
AMARILLO (4)	"Espontaneidad"	Excéntrico, activo, planificador, heterónomo, expansivo, ambicioso e inquisitivo	Variabilidad, expectación, originalidad y regocijo

Concéntrico, quiere decir "preocupado subjetivamente" y, aunque tiene connotaciones de "introversión", no es lo mismo y no se debe confundir. Las personas que son introvertidas son concéntricas, pero las concéntricas no necesariamente son introvertidas en el sentido estricto de la palabra. El que está preocupado subjetivamente, está interesado exclusivamente en sí mismo y en lo que es una extensión de sí mismo.

Excéntrico, quiere decir "preocupado objetivamente" y es un término más semejante a extroversión. La persona excéntrica está interesada en su ambiente, en las personas y cosas que le rodean, sea para impactar en él y efectuar cambios, o para obtener de él sus incentivos.

Si es lo primero, está actuando causalmente y, por tanto, es *autónomo* de su ambiente; si es lo segundo, es el resultado de su ambiente, y, por lo tanto, es *heterónimo*. La autonomía es, el equivalente de "ser causa", mientras que la heteronomía corresponde a "ser efecto".

Pasivo y Activo, tienen connotaciones muy semejantes a las de concéntrico y excéntrico, respectivamente.

V.3 APLICACION, CALIFICACION E INTERPRETACION

V.3.1. INSTRUCCIONES PARA LA APLICACION DEL TEST

1. Coloque las ocho tarjetas de colores, formando un semicírculo, frente a la persona que toma el test.
2. Indique al respecto: "No trate de relacionar estos colores con otras cosas; veálos exclusivamente como colores. ¿Cuál de ellos le gusta más?". Después de señalar la persona el color que prefiere, no olvide darle las gracias por su colaboración.
3. Aparte la tarjeta elegida y ubíquela, con el color hacia abajo, al comienzo de una fila frente a usted.
4. Después diga: "Entre los colores que quedan ahora, ¿cuál le gusta más?. Cuando lo haya señalado, agradézcale su colaboración, separe la tarjeta y colóquela con el color hacia abajo, a un lado y a la derecha de la primera.
5. Prosiga de la misma manera con las restantes tarjetas hasta que sólo queden dos; entonces diga: "De las dos tarjetas que quedan, ¿cuál prefiere?". Cuando la haya señalado, dele las gracias, tome las dos tarjetas y ubíquelas en los lugares séptimo y octavo.
6. En una hoja de papel anote los números de estas ocho tarjetas en el mismo orden en que aparecen de izquierda a derecha.
7. Recoja las ocho tarjetas, mézclelas de nuevo y vuelva a colocarlas frente a la persona que está tomando el test.
8. Comience esta segunda vuelta indicando: "Deseo que observe estos colores como si nunca los hubiera visto antes; no se esfuerce por recordar o repetir lo que hizo antes. ¿Qué color le gusta más?".
9. Repita las indicaciones que se señalan en los puntos 3 a 5.
10. Anote los números de esta segunda selección debajo de los otros número ya registrados.

Es importante aclarar que para los puntos 6 y 10 se hace necesario especificar los códigos numéricos de los ocho colores, los cuales se designan:

1	Azul (oscuro)
2	Verde (azulado)
3	Rojo (anaranjado)
4	Amarillo (claro)
5	Violeta
6	Marrón
7	Negro
0	Gris

V.3.2. PSICOLOGIA FUNCIONAL

Se da el nombre de "Psicología Funcional" a las teorías que relacionan la elección cromática con la psicología de la personalidad. En este Test, la "estructura" de un color es constante; se define como su "significado objetivo", permaneciendo igual para todas las personas, no importa que a uno le guste o no el color.

En cambio la "función", es la "actividad subjetiva hacia el color", y ésta varía de una persona a otra, y es en lo que se basan las interpretaciones del Test.

La actitud es de clara preferencia al comienzo de la hilera, continuando con un dominio que es todavía de preferencia pero no tan marcada; le sigue una zona que se considera como "indiferente"; y termina la fila con lo que es de clara aversión o rechazo. Los signos que se utilizan para señalar estas zonas son los siguientes:

Gran preferencia por un color	Signo +	(signo de suma)
Preferencia por un color	Signo x	(signo de multiplicación)
Indiferencia por un color	Signo =	(signo de igualdad)
Aversión o rechazo de un color	Signo -	(signo de resta)

Cuando se observa la posición de un color en una fila, se puede determinar qué "función" cumple, ya que la actitud subjetiva hacia los diferentes colores va de la mayor a la menor afinidad con ellos.

V.3.3. SIGNIFICADO DE LOS OCHO LUGARES

Agrupando las selecciones cromáticas y designando los signos apropiadamente, se pueden establecer las siguientes "funciones":

Primer lugar.- Representa una "dirección hacia" y se marca con el signo más (+). Indica el método esencial, el modus operandi, los medios que se adoptan para alcanzar los objetivos.

Segundo lugar.- Generalmente se señala con el signo (+), se muestra en realidad, cuál es el "objetivo actual". Esta segunda posición se puede marcar también con el signo por (x), dependiendo de los grupos y del conjunto; en este caso, tiene un sentido diferente (véase el tercero y cuarto lugares). Cuando solamente se ha señalado con (+) el color del primer lugar, el modus operandi y los objetivos son iguales, es decir, los medios que se adoptan se han convertido en un fin en sí mismos.

Tercero y cuarto lugares.- Generalmente se señalan con el signo de la multiplicación (x) e indican el "estado actual de las cosas", la situación actual o la manera en que las circunstancias de ese momento le piden obrar.

Quinto y sexto lugares.- Representa la indiferencia y llevan el signo igual (=). Indican "cualidades concretas en reserva". Un color 'indiferente' representa cualidades que ni se rechazan ni son especialmente apropiadas para el estado actual de las cosas, pero se mantienen en espera para ser aprovechadas en cualquier momento en que las circunstancias cambien.

Séptimo y octavo lugares.- Se los señala con el signo menos (-), representan un "apartarse de", una necesidad que se debe inhibir; el obrar de otro modo resultaría desventajoso. Necesidad que se suprime porque no hay más remedio.

V.3.4. FUNCIONES Y SIGNIFICADO ESTRUCTURAL DE LOS GRUPOS

- Funciones (+): Objetivos deseados o conducta dictada por los objetivos deseados.
Significa: "Quiere ser o tener N" o "Debe ser o debe tener N".
- Funciones (x): La situación presente o conducta adecuada para la situación presente.
Significa: "Esta siendo N o se siente en situación N" o "La conducta N es la más adecuada".
- Funciones (=): Características coartadas o conducta inadecuada para la situación presente.
Significa: "La conducta N es inadecuada en el momento actual" o "N está en reserva o bajo control restrictivo".
- Funciones (-): Características rechazadas o suprimidas o características saturadas de ansiedad.
Significa: "No quiere ser o tener N" o "Se siente incapaz de ser o tener N".
- Funciones (+-): "El problema actual" o conducta que resulta de la tensión.

Uno de los aspectos más relevantes que se debe observar en la Interpretación del Test, es vincular la "Funcionalidad" (establecida con base en el lugar y combinación al seleccionar los colores) con los principios de las Teorías de la Personalidad, además de tener la habilidad para expresar los resultados en términos de Psicología Laboral que permitan obtener un reporte sustancial en el proceso de la Selección de Personal.

Por lo anterior, se hace hincapié en la necesidad de que esta tarea sea realizada por un profesional de la Psicología; que tenga preparación y experiencia en el ámbito laboral.

V.3.5. AGRUPACION Y MARCADO DE LOS OCHO COLORES

La aplicación completa del Test de Lüscher, es cuando se somete al aplicando a que elija dos veces la serie de los ocho colores. La segunda de estas selecciones es la que se considera más válida y espontánea. Puede darse el caso que la segunda elección sea exactamente igual que la primera, lo que es indicio de la existencia de una actitud algo rígida y una inflexibilidad de naturaleza afectiva.

Cabe mencionar que el aplicar la Prueba con una sola elección es válido, prestandose para una interpretación de tipo preliminar. En este caso la agrupación se hace en pares: el signo (+) será para señalar los dos primeros colores, el par siguiente se señalará con el signo (x), el tercero con (=), y para el último par se utiliza el signo (-).

Cuando se efectúan dos selecciones, es probable que haya modificaciones. Algunos colores podrán haber cambiado de sitio, desplazándose a lo largo de la fila. Cuando dos o más colores cambian de posición, pero todavía están situados junto a uno que era su contiguo en la primera selección, entonces se forma un grupo. A éste se le debe encerrar en un círculo y marcar con el símbolo-función adecuado. Estos grupos muy a menudo difieren bastante de la simple agrupación en pares que se hacen en la interpretación preliminar.

Las normas para marcar los protocolos del Test, son las siguientes:

- | | |
|--|---|
| 1.- El primer grupo (o el número individual) se marca | + |
| 2.- El segundo grupo (o el número individual) se marca | x |
| 3.- El último grupo (o el número individual) se marca | - |
| 4.- Los grupos restantes (o números) se marcan | = |

V.3.5.1. FOCOS DE TENSION

En un registro normal del Test, los cuatro colores básicos deben ocupar el principio de la fila o, al menos, estar entre los cinco primeros lugares, pues son los que representan las necesidades psicológicas básicas; si no es así, esto indica la

presencia de una deficiencia orgánica o psicológica, que puede considerarse tanto más grave cuanto más atrás en la fila se localice el color básico.

Una *necesidad básica* insatisfecha es un "foco de tensión" y da lugar a un sentimiento de carencia que conduce a la ansiedad. De esta forma, el foco de tensión identificado por el rechazo de un color básico, indica la existencia de trastornos psíquicos o funcionales. Lo anterior se observa al elegir a los colores básicos más allá del quinto lugar.

Si alguno de los colores básicos (azul, verde, rojo o amarillo) se encuentra en uno de los tres últimos lugares, se considera como rechazo y se le marcará con el signo (-). Todos los colores que vienen después en la fila, deben señalarse también con (-) y ser considerados como rechazos que producen algún grado de ansiedad. Todas las aversiones representan focos de tensión, indicando ansiedad, y se señalan colocando la letra "A" debajo del signo menos.

V.3.5.2. COMPENSACIONES

Una *necesidad insatisfecha* y su ansiedad concomitante a menudo se suprimen por resultar desagradables emocionalmente; no se aceptan en el consciente y aparecen sólo como una intranquilidad difusa. Un foco de tensión tal, compete a una conducta de compensación señalada en el Test por el color elegido en primer lugar. Se debe ver como compensatorio si se rechaza un color básico, se debe escribir la letra "C" debajo del número que ocupa el primer lugar, siempre y cuando una "A" se halle al final de la línea.

La existencia de ese foco de tensión, y la ansiedad a que da lugar lleva a expresarse en un modo compensatorio de conducta compulsiva, excesiva, sin permitir elección. Como una compensación de esta clase es una actividad sustitutiva por naturaleza, difícilmente conduce a una satisfacción real; lleva, en cambio, a una actividad inapropiada o exagerada, a una marcada parcialidad y prejuicio; a un perfeccionismo y una inclinación por moralizar a los demás; a razonamientos especulativos o a cualquier otra forma de satisfacción sustitutiva.

La compensación producida por un color básico se considera más o menos normal. Aunque se debe recordar que todo sustitutivo compensatorio implica una desviación, pues su carácter obsesivo lesiona la libertad de evaluar las condiciones reales y actuar apropiadamente; se ha subordinado lo racional a un acto compulsivo orientado de modo particular.

V.3.5.3. SOBRECENSACIONES

Cuando alguno de los colores marrón, gris o negro se coloca en los tres primeros puestos, existe una compensación, y además el mecanismo empleado no se puede considerar normal y supone un grado especial de conducta exagerada. Estos colores y todos los que los precedan en la fila se deben marcar con el signo (+) y suscribir con la letra "C".

Cuando aparece el gris, el marrón o el negro en uno de los tres primeros lugares, sin que haya ningún color básico en los puestos sexto a octavo, el último color de la hilera debe considerarse como de ansiedad, aunque este lugar sea el común para ese color. Además cuando existe ansiedad, debe producirse una compensación; cuando existe una compensación debe haber ansiedad.

V.3.5.4. INTENSIDAD DE LA ANSIEDAD Y DE LA COMPENSACION

El grado de intensidad de la deficiencia real psicológica u orgánica que produce Ansiedad, se considera relativamente débil cuando un color básico se halla situado en sexto lugar, y relativamente grave si se halla en el octavo. Para medir la intensidad de la tensión se colocan signos de admiración (!) a los focos de tensión. Asimismo, se emplea un método semejante para medir el grado de intensidad de la compulsión asociada con las Compensaciones. De tal forma, que las reglas para marcar las Ansiedades y las Compensaciones son las siguientes:

- 1. La ansiedad es el resultado de la insatisfacción de una necesidad básica insatisfecha, junto con la Compensación que tubiera en la obra, revolea el tipo de conflicto de que se trata. La Ansiedad mas la Compensación tuben en el "Problema Actual"; es éste, o su conflicto, el que puede provocar tener un punto de partida.
- 2. La ansiedad es el resultado de la insatisfacción de una necesidad básica insatisfecha, junto con la Compensación que tubiera en la obra, revolea el tipo de conflicto de que se trata. La Ansiedad mas la Compensación tuben en el "Problema Actual"; es éste, o su conflicto, el que puede provocar tener un punto de partida.
- 3. La ansiedad es el resultado de la insatisfacción de una necesidad básica insatisfecha, junto con la Compensación que tubiera en la obra, revolea el tipo de conflicto de que se trata. La Ansiedad mas la Compensación tuben en el "Problema Actual"; es éste, o su conflicto, el que puede provocar tener un punto de partida.
- 4. La ansiedad es el resultado de la insatisfacción de una necesidad básica insatisfecha, junto con la Compensación que tubiera en la obra, revolea el tipo de conflicto de que se trata. La Ansiedad mas la Compensación tuben en el "Problema Actual"; es éste, o su conflicto, el que puede provocar tener un punto de partida.
- 5. La ansiedad es el resultado de la insatisfacción de una necesidad básica insatisfecha, junto con la Compensación que tubiera en la obra, revolea el tipo de conflicto de que se trata. La Ansiedad mas la Compensación tuben en el "Problema Actual"; es éste, o su conflicto, el que puede provocar tener un punto de partida.
- 6. La ansiedad es el resultado de la insatisfacción de una necesidad básica insatisfecha, junto con la Compensación que tubiera en la obra, revolea el tipo de conflicto de que se trata. La Ansiedad mas la Compensación tuben en el "Problema Actual"; es éste, o su conflicto, el que puede provocar tener un punto de partida.
- 7. La ansiedad es el resultado de la insatisfacción de una necesidad básica insatisfecha, junto con la Compensación que tubiera en la obra, revolea el tipo de conflicto de que se trata. La Ansiedad mas la Compensación tuben en el "Problema Actual"; es éste, o su conflicto, el que puede provocar tener un punto de partida.
- 8. La ansiedad es el resultado de la insatisfacción de una necesidad básica insatisfecha, junto con la Compensación que tubiera en la obra, revolea el tipo de conflicto de que se trata. La Ansiedad mas la Compensación tuben en el "Problema Actual"; es éste, o su conflicto, el que puede provocar tener un punto de partida.
- 9. La ansiedad es el resultado de la insatisfacción de una necesidad básica insatisfecha, junto con la Compensación que tubiera en la obra, revolea el tipo de conflicto de que se trata. La Ansiedad mas la Compensación tuben en el "Problema Actual"; es éste, o su conflicto, el que puede provocar tener un punto de partida.
- 10. La ansiedad es el resultado de la insatisfacción de una necesidad básica insatisfecha, junto con la Compensación que tubiera en la obra, revolea el tipo de conflicto de que se trata. La Ansiedad mas la Compensación tuben en el "Problema Actual"; es éste, o su conflicto, el que puede provocar tener un punto de partida.

7.3.55 "PROBLEMA ACTUAL"

La ansiedad de una necesidad básica insatisfecha, junto con la Compensación que tubiera en la obra, revolea el tipo de conflicto de que se trata. La Ansiedad mas la Compensación tuben en el "Problema Actual"; es éste, o su conflicto, el que puede provocar tener un punto de partida.

Con alfabético tuben en este Text con el color o colores en el primero o los dos primeros lugares; también lo que queremos evitar se muestra por definición con el color que ocupa el último lugar. Al combinar estas dos funciones diferentes (la función 1 y la función 2), se nos proporciona inmediatamente un método adecuado para tratar un tipo de tensión.

El "Problema Actual", tal como aparece en el Test de los colores, sigue esta norma: la persona señala en el Test, con el color o colores rechazados y las ansiedades consiguientes, el foco de tensión que no quiere de ningún modo tolerar. Se suprime éste o no por debajo de un nivel consciente, siempre queda una intranquilidad que lleva a buscar un arreglo de tipo compensatorio. El cómo de este intento se indica en el color o grupo elegido preferentemente. La combinación del foco de tensión y el cómo controlar el desasosiego a que da lugar, forman el problema en sí. El hecho de que sea un intento de solución, y no la solución misma, explica que se prolongue el problema y, por lo tanto, que siga el esfuerzo para resolverlo con el método que se adopte.

Cabe mencionar que los "Problemas Actuales" más importantes serán aquellos señalados con los colores en primer y octavo lugares. Los menos importantes serán aquellos indicados por la compensación más alejada del primer lugar, y también por la ansiedad más apartada del último.

V.3.5.6. AMBIVALENCIA

Excepcionalmente se encontrará un protocolo en el que un color se halle en el lugar primero o segundo en una selección de los ocho colores, y en el octavo o séptimo en la siguiente selección. Un protocolo de esta índole muestra un grado de ambivalencia respecto de las características de ese color, es decir un doble valor. En este caso, deben buscarse en las funciones (+-) los números que se han colocado al inicio y al final de las selecciones. Por ejemplo, +2 -2.

V.3.5.7. CARACTERÍSTICAS RECHAZADAS O SUPRIMIDAS

Lüscher manifiesta que de todos los lugares que pueden ocupar los colores, el que transmite más información sobre la persona es el último u octavo; es decir, el grupo que comunica más datos es el de los signos menos. La tabla que corresponde a estas funciones es la más extensa y se ha recopilado de un modo ligeramente diferente de las otras cuatro.

En este caso, a cada color en particular, se le asignan dos interpretaciones. La primera es la "Interpretación Fisiológica", ésta indica el foco de tensión, el cual puede ser normal, leve, grave o muy grave. Una tensión normal es aquella que ni se le considera como una "Ansiedad", ni se le señala en la tabla correspondiente con uno, dos o tres asteriscos. Una tensión leve, es cuando un color o grupo "normal" se ha clasificado como de "Ansiedad" debido, no tanto a que se ha rechazado un color básico, sino a que el gris, el marrón o el negro se encuentran hacia el principio de la fila. Las tensiones graves y muy graves son aquellas que se indican en la tabla con uno o más asteriscos.

La segunda interpretación dada en esta tabla es la "Interpretación Psicológica", ésta describe las características y la conducta puestas en juego al rechazar un color o un grupo en particular.

V.4 TRIADA LABORAL

El azul, el verde, el rojo y el amarillo, es decir los colores básicos, representan necesidades psicológicas fundamentales (la necesidad de satisfacción y afecto, la necesidad de autoafirmarse, la necesidad de laborar y tener éxito y la necesidad de prever y ambicionar). De esta forma, se espera que un sujeto sano, equilibrado y libre de conflictos y represiones, seleccione dentro de los primeros cuatro o cinco puestos a estos colores.

El Test de los Colores proporciona información sobre las *características y condiciones necesarias para mantener una eficiencia máxima durante largos períodos*. Los colores vinculados con dichas características y condiciones son tres de los cuatro colores básicos: el verde, el rojo y el amarillo; el grupo 2, 3, 4 (o cualquier combinación de estos tres colores) se llama el "Grupo Laboral". El azul como color pasivo y tranquilo, no se asocia con la idea de trabajo, sino con la de paz y satisfacción.

Los papeles que desempeñan los tres colores del Grupo Laboral en su capacidad de crear y mantener una actividad eficiente, son los siguientes:

Verde: Proporciona la "Constancia de Voluntad", que permite a una persona continuar a pesar de oposición y contrariedades porque, persistiendo, puede lograr su propósito y así mejorar su autoestima.

Rojo: Proporciona la "Fuerza de Voluntad", que genera acción y eficiencia; la satisfacción de haber realizado algo conveniente.

Amarillo: Proporciona la "alegría espontánea de la acción", la habilidad de proyectarse y la expectativa que mira hacia el resultado de un trabajo, e incluso más allá de éste, a otros nuevos e interesantes que puedan estar aguardando después de concluir la presente tarea.

Idealmente entonces, los colores del grupo laboral deben estar contiguos en el Test, y han de aparecer al principio de la fila o hacia su comienzo. Cuando están

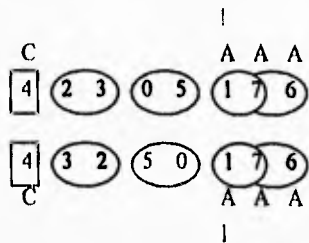
juntos y delante, se puede afirmar con certeza que las tareas serán bien realizadas y estarán bien integradas, dando por supuesto que sea ésta la clase de trabajo que a la persona le satisface. Si es así, las dificultades, los problemas y los esfuerzos prolongados, afectarán muy poco la realización de un trabajo; aquéllos serán abordados y superados hasta que éste sea terminado satisfactoriamente.

En el Test, el color de la Tríada Laboral que figura en el primer lugar, indica las prioridades individuales con las que una persona puede abordar una tarea. Si es el *verde*, su propósito es mejorar su autoestima y su imagen ante los ojos de los demás; si es el *rojo*, su deseo es sentir que ha ganado una batalla sobre algo que había decidido emprender; si es el *amarillo*, goza proyectándose en algo que le resulta interesante.

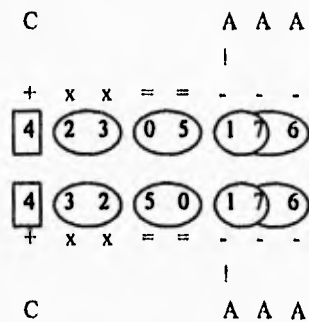
Desafortunadamente, el Grupo o Tríada Laboral con frecuencia no aparece como un todo integrado. Algunas veces dos de los tres colores son contiguos, mientras que el tercero está separado; otras veces, aunque con menor frecuencia, los tres colores aparecen separados. En este último caso, el "Pronóstico Laboral" no es muy favorable respecto del trabajo en el cual la persona está ocupada; pero es necesario examinar tanto la primera como la segunda selección, para ver de qué modo el grupo laboral ha cambiado en el corto período que ha transcurrido entre ambas selecciones.

La Prueba de Colores de Lüscher señala también aspectos de Agotamiento. Este se hace manifiesto con el *disgregamiento* de los colores que forman el Grupo Laboral de la primera a la segunda selección, y en especial, con una variación significativa hacia el final de uno o más de los tres colores de la Tríada, particularmente del rojo y del verde. Si retrocede el *verde*, la persistencia es lo que falla, ya que la tenacidad mental para continuar adelante sin desfallecimientos se extingue fácilmente. Si es el *rojo* el que retrocede, es probable que el agotamiento sea de naturaleza física e indica un debilitamiento energético. El retroceso del *amarillo*, supone un descenso en la satisfacción y gozo en el trabajo, un tipo de agotamiento psíquico que por ser más intangible y leve su influencia, resulta menos importante que los efectos del verde o del rojo.

2. Se observan los pares tanto de la primera como de la segunda selección, y se agrupa de la siguiente forma:



3. En base a las reglas, la asignación de los signos función queda así:



- El primer número individual (4), se marca con (+).
- El segundo grupo (3 2), se marca con (x).
- Si un color básico se halla en los puestos sexto, séptimo u octavo, éste junto con los que le siguen se deben marcar con (-) (1 7 6).
- El grupo restante (5 0) se marca con (=).

4. Los grupos o números individuales ya signados, nos permitirán identificar los rasgos o conductas individuales en las tablas de Interpretación del libro "Test de los Colores" de Max Lüscher de la página 90 a la 170. En este caso se buscarán así:

+4
x3 x2
=5 =0
-1 -7
-7 -6
+4 -6

5. Para el Reporte de la Prueba, las funciones serán abordadas en el siguiente orden:

- Función x * Situación presente
- Función - * Características rechazadas
- Función = * Características suprimidas
- Función + * Objetivos deseados
- Función +/- * Problema actual

Asimismo, para efectos del proceso de Selección, se debe observar la posición del Grupo Laboral.

6. Reporte:

El candidato desarrolla iniciativa para lograr superar acontecimientos que considera con obstáculos. Busca un puesto en el cual pueda ejercer control sobre los procedimientos que prevalezcan en el área laboral.

Alguna situación presente es poco satisfactoria, y requiere de colaboración para tratar de mejorarla. No se expresa a plenitud para evitar exponer sus posibles vulnerabilidades. La capacidad para concentrarse puede disminuir.

Es una persona que busca obtener su independencia, quiere sacar él mismo conclusiones y tomar sus propias decisiones. Le es difícil aceptar la uniformidad y la mediocridad, por lo tanto, en algunas ocasiones es reluctante a aceptar o comprender los puntos de vista del otro. Tiende a exigir que las cosas se resuelvan perfectamente.

En los casos en los que no exista reconocimiento o no se esté de acuerdo con sus propuestas, el candidato actuará diplomáticamente para evitar conflictos abiertos.

Quiere encontrar nuevas posibilidades que le permitan alcanzar objetivos superiores, liberándose con esto de la tensión que le produce su puesto actual. Es decir, en este puesto se siente insuficientemente valorado y quiere crear las condiciones para demostrar y aprovechar sus capacidades.

Cabe mencionar que el pronóstico laboral es favorable; la persona realizará las tareas en forma adecuada e integrada. Goza proyectándose en algo que le es interesante.

Conclusiones.-Con base en los resultados obtenidos, el candidato es Recomendable para el puesto solicitado, ya que desarrolla iniciativa para superar obstáculos, a través de la búsqueda de nuevos procedimientos para la adecuada ejecución de sus tareas. La relación con los demás será convencional, pues trata de evitar conflictos.

EJEMPLO 2

DATOS GENERALES

Nombre: A.S.L.

Edad: 25 años

Sexo: Femenino

Estado Civil: Divorciada

Escolaridad: Carrera Comercial

Fecha de Evaluación: octubre 4, 94

Motivo de Evaluación: Posible Ingreso

Puesto Evaluado: Secretaria Departamento

-Las series resultantes de la Aplicación de la Prueba de Colores son:

6 0 4 2 3 5 1 7

6 0 2 5 4 3 1 7

1. Identificar las *Ansiedades y Compensaciones*; en este caso (en la segunda selección), se observan Ansiedades en los tres últimos lugares, ya que hay dos colores básicos (rojo y azul) en el sexto y séptimo, dando origen a que el negro también sea Ansiedad. (Si un color básico se halla en los puestos sexto, séptimo u octavo, representa una "Ansiedad", junto con los que le siguen; cada uno de estos colores se debe marcar con - y la letra "A" debajo).

Asimismo, son notorias las Compensaciones en los lugares primero y segundo (si alguno de los colores 0, 6 ó 7 se halla en los lugares primero, segundo o tercero, el y cualquiera de los colores que le anteceden representan Compensaciones y deben marcarse con + y la letra 'C' debajo).

La intensidad de la "Ansiedad" o de la "Compensación" se señala así:

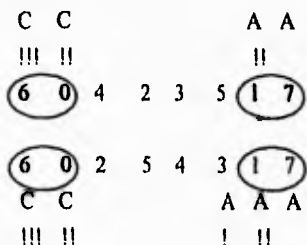
Si un color básico se halla en el lugar sexto, un signo de admiración; si en el séptimo, dos; si en el octavo, tres.

Si alguno de los colores 0, 6 ó 7 se halla en el lugar tercero, un signo de admiración; si en el segundo, dos; si en el primero, tres.

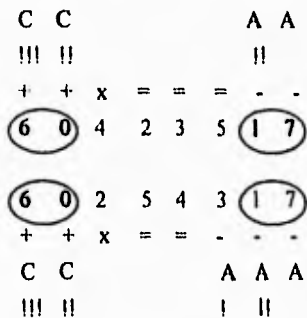
C C A A
!!! !! !!
6 0 4 2 3 5 1 7

6 0 2 5 4 3 1 7
C C A A A
!!! !! ! !!

2. Se observan los pares tanto de la primera como de la segunda selecciones y se agrupa de la siguiente forma:



3. En base a las reglas, la asignación de los signos función queda así:



- El primer grupo (6 0), se marca con (+).
- El segundo número individual (4 y 2), se marca con (x).
- Si un color básico se halla en los puestos sexto, séptimo u octavo, éste junto con los que le siguen se deben marcar con (-) (1 7 y 3 1 7).
- Los números restantes (2 3 5 y 5 4), se marcan con (=).

4. Los grupos o números individuales ya signados, nos permitirán identificar los rasgos o conductas individuales en las tablas de Interpretación del libro "Test de los Colores" de Max Lüscher de la página 90 a la 170. En este caso se buscarán así:

+6 +0

x2

=5

=4

-3

-1 -7

+6-7

5. Para el Reporte de la Prueba, las funciones serán abordadas en el siguiente orden:

- Función x * Situación presente
- Función - * Características rechazadas
- Función = * Características suprimidas
- Función + * Objetivos deseados
- Función +/- * Problema actual

Asimismo, para efectos del proceso de Selección, se debe observar la posición del Grupo Laboral.

6. Reporte:

La candidato es una persona que se esfuerza para mantener su posición intacta; se encuentra en una situación en la que exige lo que cree que le es debido.

Se observan conflictos que le producen tensión y es probable que se sienta afectada por trastornos cardíacos. Se molesta ante la idea de que le sea imposible alcanzar sus objetivos y se aflige con su sentimiento de impotencia para solucionarlo.

Alguna relación presente le es poco satisfactoria y esto la lleva a reaccionar con exceso de susceptibilidad e impaciencia; por lo tanto, la capacidad de concentración de la candidato puede ser inferior a la requerida.

Le es necesario obtener reafirmación y ánimo por parte de las personas que le rodean, a fin de lograr sus metas.

Busca una situación que le proporcione seguridad, sosiego y reposo; y en la que esté libre de conflictos para tener oportunidad de recuperarse.

El pronóstico laboral no es favorable, ya que muestra agotamiento de tipo físico que no le permitirá cubrir adecuadamente las jornadas de trabajo.

Conclusiones. - La candidato presenta un nivel de energía inadecuado y una situación emocional no satisfactoria, lo cual le impedirá realizar óptimamente sus actividades; por lo que se le considera **No Recomendable**.

Cabe mencionar que la candidato manifestó haber tenido en la infancia problemas de tipo cardíaco, por lo que si continuase en el proceso, sería necesario profundizar en este aspecto en la Evaluación Médica.

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

A lo largo del presente trabajo se establece que para la Elección del Personal en las Empresas, es importante conocer las características de los futuros colaboradores; ya que éstas influirán fuertemente en el desarrollo de las labores de los candidatos, lo que a su vez repercutirá en el éxito de la Organización.

Es vital para cualquier Empresa (independientemente de su tamaño), establecer y dar relevancia al proceso de Selección de Personal como paso inicial para dotarla del Factor Humano que la hará funcional, ya que una elección indebida sería de alto costo para la Organización.

Dentro de la Selección de Personal, existen tres factores importantes a considerar, los cuales son: Inteligencia, Habilidades y Personalidad; que se determinan en base a la Entrevista y la Evaluación Psicológica.

Los atributos caracterológicos son detectados por diversas herramientas, como las Pruebas Proyectivas; dentro de las cuales se encuentra el Test de los Colores de Lüschler, como potencial integrador de una Batería Psicológica. De acuerdo a los principios fundamentales de este Test y a las Teorías de la Personalidad expuestas, se advierte una vinculación entre la Prueba y el Modelo Psicodinámico, ya que éste en general trata sobre los motivos y conflictos inconscientes (el Test nos arroja información sobre la estructura psicológica) y las necesidades como fuerzas impulsoras básicas (la "función" o actividad subjetiva hacia el color es

proporcionada por la Prueba) todo lo cual lleva a determinar la conducta y las actividades conscientes. Cabe mencionar que las Teorías de la Personalidad generalmente expresan dichos atributos en términos clínicos, por lo cual se hace necesario tener el cuidado de orientarlos hacia el Área Laboral. Por todo esto, se advierte lo demandante que es la participación del Profesional de la Psicología del Trabajo.

El Color, elemento central de la Prueba de Lüscher; es un estímulo que ha estado siempre en la naturaleza influenciando al Hombre. Dada la importancia de esto se expusieron los estudios acerca del Color en cuanto a sus aspectos físicos y fisiológicos, a su uso en la Psicología y a sus diversos significados desde el punto de vista cultural. Este último concepto no es compartido cabalmente por el autor de la Prueba, ya que postula que las reacciones y las preferencias manifestadas ante los Colores al serle aplicada la Prueba, indican las necesidades Homeostáticas de la Persona, al relacionarse somáticamente con el grado en el que el organismo requiere relajación (anabolismo), al elegir Colores oscuros; o bien, se encuentra en un estado de excitación (catabolismo), cuando prefiere los Colores claros. Esta respuesta dentro de un Proceso de Selección de Personal, servirá para establecer las características de Personalidad.

La Prueba detecta motivación, disposición, entusiasmo y fortaleza, en función de los objetivos, potencialidades, características coartadas y ansiedades (estado actual) del individuo. Todos estos aspectos influyen en el desarrollo laboral; e inclusive, en base a la Tríada Laboral se pueden observar grados de energía, que determinan o expresan necesidades psicológicas como: autoafirmación, satisfacción, deseo de éxito, proyección y ambición; en función de las cuales se pronosticará la efectividad y el estilo con los que una persona abordará las actividades encomendadas.

El Test de Lüscher es fácil y rápido en su aplicación; difícil de aprender (y en consecuencia de ser manipulado) por parte del aspirante; es atractivo por su naturaleza misma, pudiendo constituirse como un elemento de rapport; y es aplicable a todos los niveles en una Organización.

En otros aspectos de la Administración del Factor Humano como en la Entrevista de Ajuste, la detección de Clima Laboral, la Planeación de Vida y Carrera y la elaboración misma de los Programas de Trabajo, la Prueba de Colores de Lüscher también puede ser aprovechada (relacionando los resultados de las aplicaciones grupales entre sí), en función de que determina estados de agotamiento (fisiológico) y de tensión laboral (psicológico); aunado al resto de información que proporciona el Test.

Por lo que se ha expuesto, la Prueba es una Herramienta Viable para la Selección de Personal; aunque es prudente precisar que sus resultados deben ser corroborados con los de otras Pruebas y, principalmente, con la Entrevista.

Dada la orientación de las Investigaciones efectuadas hasta ahora en México sobre la Prueba, se establece la presente Tesis como un punto de partida en el área laboral para:

- La determinación de normas ideales para perfiles de puesto o conjuntos de ellos por ramas de actividades laborales.
- La inclusión de este Test en materias de estudio vinculadas con la Psicología Organizacional.
- Su difusión en el ámbito de la Administración del Factor Humano.

BIBLIOGRAFIA

- Aguiñaga Trejo, Martín y Rondero Castañeda, Carmen Luisa Elena. Comparación del Tipo de Relaciones Objetales en Pacientes con Migraña y Cefalea Tensional. Tesis de Licenciatura, Fac. de Psicología, UNAM, 1991, 194 pags.
- Anastasi, Anne. Tests Psicológicos. Madrid, Aguilar, 3ª ed., 1973, 680 pags.
- Anderson y Anderson. Técnicas Proyectivas del Diagnóstico Psicológico. Madrid, Rialp, 3ª ed., 1976, 480 pags.
- Arias Galicia, F. Administración de Recursos Humanos. México, Trillas, 1979, 524 pags.
- Bischof, Ledford S. Interpretación de las Teorías de la Personalidad. México, Trillas, 1973, 690 pags.
- Brüggmann García, Annemarie. La Prueba Lüscher en la Detección de Cambios en el Estado de Animo. Tesis de Licenciatura, Fac. de Psicología, UNAM, 1977, 132 pags.
- Castillo López, Ma. Angélica. El Análisis de Puestos para la Determinación de Baterías de Selección de Personal. Tesis de Licenciatura, Fac. de Psicología, UNAM, 1984, 156 pags.
- Crellí, José. Teorías de la Personalidad. México, Trillas, 1976, 383 pags.
- Dicaprio, N. S. Teorías de la Personalidad. México, Interamericana, 2ª ed., 1985, 559 pags.
- Dunnette, Marvin. Selección y Administración de Personal. México, CECSA, 1969, 298 pags.

- Encinas Dieguez, Patricia. Modificación de Ritmos Fisiológicos y Psicológicos en el uso de Anfetaminas Evaluados con la Prueba de Colores Lüscher . Tesis de Licenciatura, Escuela de Psicología, Universidad Anáhuac, 1986, 111 pags.
- García Bermejo, Pizarro. El Color en el Arte Infantil. (Psicología de la Percepción Didáctica de la Imagen). Madrid, Colección Educación Preescolar, 1978, 179 pags.
- García Márquez, Ma. Luisa y Reynoso Torres, Ma. del Carmen. Estudio Comparativo del Proceso de Rec. y Sel. de Pers. en 4 Empresas Públicas y 4 Empresas Privadas. Tesis de Licenciatura, Fac. de Psicología, UNAM, 1992, 155 pags.
- Grados Espinosa, Jaime. Cómo Obtener más Provecho de una Entrevista. México, S.P.A.A.C., 1989, 174 pags.
- Grados Espinosa, Jaime. Inducción, Reclutamiento y Selección. México, Manual Moderno, 1988, 263 pags.
- Greogory, R. L. Ojo y Cerebro, Madrid, Guadarrama S.L., 1965, 252 pags.
- Hall, Calvin. Las Grandes Teorías de la Personalidad. Buenos Aires, Paidós, 1973, 493 pags.
- Hernández Lazo. Hacia una Teoría Científica de la Personalidad. Tesis de Licenciatura, Fac. de Psicología, UNAM, 1982, 125 pags.
- Hodgetts, Richard M. Comportamiento en las Organizaciones. México, Interamericana, 1989, 451 pags.
- Holland, John L. Técnica de la Elección Vocacional, Tipos de Personalidad y Modelos Ambientales. México, Trillas, 1971, 138 pags.
- Jessup, Gilbert. Selección y Evaluación en el Trabajo. México, CECSA, 1979, 143 pags.
- Jiménez Rendon, Ma. Margarita. Proceso de Selección de Personal en una Dependencia de la Administración Pública Federal. Tesis de Licenciatura, Fac. de Psicología, UNAM, 1988, 189 pags.

- Kerlinger, Fred N. Investigación del Comportamiento. México, Mc-Graw-Hill, 1988, 748 pags.
- Lira Fernández, Martha. Ritmos Circádicos en la Depresión a Través de la Prueba Lüscher. Tesis de Licenciatura, Fac. de Psicología, UNAM, 1980, 112 pags.
- Lüscher, Max. Test de los Colores. Barcelona, Paidós, 1986, 181 pags.
- Mahom, Heberto. Las Personas, la Clave para el Exito de su Empresa. Buenos Aires, Vergara, 1992, 321 pags.
- Megargee, Edwin. Métrica de la Personalidad. Vol. I y II. México, Trillas, 1980
- Munzert, A. W. Libro Completo de Tests. V Siglos, 9ª ed., 1979, 112 pags.
- Nuevo Diccionario Enciclopédico. Barcelona, Grijalbo, 1991.
- Ortiz Hernández, Georgina. El Significado de los Colores. México, Trillas, 1992, 279 pags.
- Padgham, C. The Perception of Light and Colour. New York, McMillan, 1975, 185 pags.
- Pichot, Pierre. Los Test Mentales, Buenos Aires, Paidós, 1976, 194 pags.
- Rivera Sánchez. Personalidad e Inteligencia en la Selección de Personal: Candidatos Aceptados y Rechazados. Tesis de Licenciatura, Fac. de Psicología, UNAM, 1976, 137 pags.
- Robbins, Stephen P. Comportamiento Organizacional, Controversias y Aplicaciones. México, Prentice-Hall-Hispanoamericana, 3ª ed., 1987, 566 pags.
- Rodríguez Estrada, Mauro. Psicología de la Organización. México, Trillas, 1978, 308 pags.
- Roger, H. Hawk. Reclutamiento y Selección de Personal. México, Editora Técnica, 1968, 250 pags.
- Ruíz Rodríguez, Ana Ma. y Contreras Heredia, Ma. del Refugio. Relación entre el Análisis de Puestos, los Resultados de una Bateria Psicológica y el Desempeño Laboral. Tesis de Licenciatura, Fac. de Psicología, UNAM, 1991, 110 pags.

- Schermerhorn, John R.; Hunt, James G. y Osborn, Richard N. Comportamiento en las Organizaciones. México, Interamericana, 2ª ed., 1987, 679 pags.
- Schiffman, Harvey Richard. La Percepción Sensorial. México, Limusa, 1983, 453 pags.
- Sikula, Andrew. Administración de Recursos Humanos. México, Limusa, 1979, 513 pags.
- Soria, Víctor. Relaciones Humanas, Teoría y Casos. México, Limusa, 1980, 308 pags.
- Stanton, Erwin S. Sistemas Efectivos de Solicitud y Selección de Personal. México, Limusa, 1985, 199 pags.
- Suárez Ibarra, M. El Autoconcepto en Empleados de una Empresa Privada. Tesis de Licenciatura, U.V.M., 1993, 102 pags.
- Super, Donald. Psicología Ocupacional. México, Continental, 1973, 255 pags.
- Swan, William S. Cómo Escoger el Personal Adecuado. Colombia, Norma, 1991, 244 pags.
- Vela Flores, Laura. Revisión Analítica de las Tesis Elaboradas en Psicología Clínica sobre el Tema de la Personalidad. Tesis de Licenciatura, Fac. de Psicología, UNAM, 1986, 114 pags.
- Zorrilla Arena, S. y Torres Xammar, M. Guía para Elaborar la Tesis. México, McGraw-Hill, 2ª ed., 1992, 111 pags.