

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

ELABORACIÓN DE UNA ESCALA PARA LA DESCRIPCIÓN DE PERFILES DE PUESTOS Y UN TEST CORRELACIONADO DE RASGOS DE PERSONALIDAD

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:

JORGE A. CASANOVA PADILLA

DIRECTOR:

LIC. JUAN VARELA JUÁREZ

ASESOR NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

LIC. ALFREDO GUDINO GARCÍAS

282438



MÉXICO, D.F.

EXAMENES PROFESIONALES FAC. PSICOLOGIA.

AGOSTO, 2000.



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.



Dedico esta investigación a mi querida esposa,
a mis amados hijos y a mi querida mami,
por todo el amor que me dan.

PARTE I

I. MARCO TEÓRICO

1. La Psicología del Trabajo
 - 1.1 Evolución
 - 1.2 Ámbito de Aplicación de la Psicología del Trabajo
2. Las empresas: una perspectiva actual
 - 2.1 Componentes de una empresa
 - 2.2 Propósitos y fines de una empresa
 - 2.3 Visión empresarial
 - 2.4 La Misión de la empresa
 - 2.5 Organización de la empresa
3. Importancia de la Psicología del trabajo dentro de las empresas
 - 3.1 Propósito de la Psicología del Trabajo y del psicólogo industrial
 - 3.2 Procesos de la psicología del trabajo dentro de las empresas
 - 3.3 Integración de la persona y su puesto

II. PROBLEMÁTICA QUE ENFRENTA LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL

1. Planteamiento del Problema
2. Justificación del Test JCP
3. Postulados de la Investigación
4. Objetivos de la Investigación
5. Ventajas del Test JCP
6. Contribución a la Psicometría en México

III. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DE LA ESCALA PARA LA DESCRIPCIÓN DE PERFILES DE PUESTOS Y EL TEST DE RASGOS DE PERSONALIDAD

1. Definición test psicológico

2. Clasificación de los tests
3. Principios generales de las pruebas psicológicas
 - 3.1 Principio de Validez
 - 3.2 Principio de Objetividad
 - 3.3 Principio de Confiabilidad
 - 3.4 Principio de Estandarización
4. Principios generales de la Teoría de los Rasgos
 - 4.1 Las teorías de los rasgos
 - 4.1.1 Raymond B. Catell
 - 4.1.2 Gordon William Allport
 - 4.1.3 Joy Paul Guilford
 - 4.1.4 Ross Stagner
 - 4.1.5 Hans Jurgen Eysenck
 - 4.2 Conclusiones de las teorías de los rasgos
 - 4.3 La medida de los rasgos
 - 4.4 El Análisis Factorial

PARTE II

- I. PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DE LA ESCALA PARA LA DESCRIPCIÓN DE PERFILES DE PUESTOS**
 1. Selección y Descripción de Rasgos Fuente
 - 1.1 Procedimiento
 - 1.2 Resultados
 2. Elaboración de la Escala
 - 2.1 Procedimiento
 - 2.1 Resultados
 - 3 Especificación de criterios para la escala de descripción de perfiles de puestos

- 3.1 Clasificación de la Escala
- 3.2 Principio de validez
- 3.3 Principio de Objetividad y Estandarización

II. PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DEL TEST DE RASGOS DE PERSONALIDAD

- 1. Selección y Descripción de Rasgos Fuente
 - 1.1 Procedimiento
 - 1.2 Resultados
- 2. Estrategias de construcción de Ítems para escalas de personalidad
 - 2.1 Banco de reactivos
 - 2.2 Selección y descripción de Ítems
- 3. Organización del Test
 - 3.1 Procedimiento de estructuración
 - 3.1.1 Organización de Ítems y Estructura del Test
 - 3.1.2 Hoja de Respuestas
 - 3.1.3 Gráfica de resultados
- 4. Especificación de Principios para el Test de rasgos de personalidad
 - 4.1 Principio de Validez
 - 4.2 Principio de Objetividad
 - 4.3 Principio de Estandarización
 - 4.4 Principio de Confiabilidad

IV. RESULTADOS

V. CONCLUSIONES

VI. BIBLIOGRAFÍA

Resumen

La investigación que se presenta a continuación tiene como resultado la elaboración del Test Psicológico JCP, de evaluación de puesto y persona.

En su primera parte, se aborda la teoría sobre la elaboración de tests psicológicos y los requisitos y principios que estos deben cumplir para que sean considerados como válidos.

También se abordan diversas teorías sobre la personalidad que servirán de sustento para elaborar una escala de medición de rasgos de personalidad.

Posteriormente se describe la metodología para la elaboración de la escala de descripción de perfiles de puesto y el inventario de rasgos de personalidad, que servirán para conformar el test.

En la segunda parte, se desarrolla paso a paso, el procedimiento para la elaboración de la escala para la descripción de perfiles de puestos, y el procedimiento para la elaboración del test de rasgos de personalidad. Presentando el Test Completo.

También se presentan los resultados del análisis de los principios de validez, estandarización, confiabilidad y objetividad de ambos tests, que conforman el Test JCP, y sus posibles usos en la Industria y la Educación.

Finalmente, se presentan las conclusiones de la investigación.

PARTE I

I. MARCO TEÓRICO

1. La Psicología del Trabajo

1.1 Evolución

La Psicología Industrial es una de las ramas de la Psicología que ha venido evolucionando a partir de los problemas que la industria ha tenido que enfrentar en el transcurso de su formación y crecimiento.

"La primer obra publicada acerca de la Psicología Industrial se debe al autor Mustenberg en el año de 1913, bajo el título *The Psychology of Industrial efficiency*."¹

Para entender los ámbitos de aplicación de la Psicología Industrial es conveniente comprender que las industrias han tenido que resolver de una manera pragmática los problemas que han dado forma a las funciones del psicólogo industrial moderno, tales como:

- **Costos de producción y rendimiento industrial**

Uno de los problemas que los industriales tuvieron que enfrentar en sus orígenes, fue el del trabajo realizado por los trabajadores. La mano de obra era considerada como un costo de producción que era necesario conservar al más bajo nivel posible.

Los salarios devengados por los trabajadores eran cargados como un costo de producción, sin considerar que las personas presentaban diferencias en cuanto a su capacidad de producción y calidad en la generación del producto; además de no tomar en cuenta que las actitudes, los intereses y la rapidez de aprendizaje de los trabajadores afectaban la estabilidad y la permanencia en el empleo, así como el tiempo necesario para alcanzar un nivel de producción adecuado a la inversión que en cada persona realizaba la empresa.

- **Sueldos y salarios**

No existía un tabulador de sueldos acorde al mercado y a los niveles de complejidad de los puestos.

¹ TIFFIN Y McCOMRMICK, *Psicología Industrial*, Editorial Diana, 1974

- **Adiestramiento y Capacitación**

No existía una instrucción formal para la ejecución de las funciones del puesto, dejando en manos de los trabajadores más antiguos la responsabilidad de enseñar a los de nuevo ingreso.

- **Formación de Líderes**

La selección de las personas que fungirían como supervisores se realizaba con base en el mejor desempeño de las funciones asignadas, sin considerar su ejecución como líderes capaces de comprender y motivar la conducta de sus subordinados.

- **Reclutamiento y Selección de Personal**

La selección de personal se realizaba sin un procedimiento sistemático que permitiera elegir a las personas que tuvieran mayores posibilidades de realizar eficazmente el oficio para el que fueran contratados.

Generalmente esta selección se realizaba a la puerta de la empresa y se utilizaba en el mejor de los casos, la técnica de la entrevista, que realizaban individuos con poca preparación para semejante responsabilidad. No se usaban técnicas estandarizadas para obtener información sobre el solicitante.

Las técnicas de evaluación, de aquel entonces, eran la grafología, la fisiognomía, la frenología y en ocasiones la astrología.

- **Relaciones obrero patronal**

La deficiente estructura que reglamentaba las relaciones obrero patronales, permitía que un empleado fuera despedido sin darle explicación alguna; con el desarrollo de la conciencia jurídica y social fue tomando forma la política relativa a los despidos de personal y con ello, la precaución de las empresas para enterarse si un empleado es un hombre que verdaderamente vale, antes de que empiece a acumular antigüedad.

Asimismo, los industriales tomaron conciencia del incremento de los costos de producción que ocasionaban los despidos y el tiempo dedicado al entrenamiento de sus nuevos trabajadores, viéndose en la necesidad de desarrollar estrategias para evitar la rotación de personal.

- **Las Relaciones Humanas**

Los industriales se dieron cuenta, que una fuerza de trabajo que está inconforme con la empresa, con frecuencia aumenta los costos de la producción, los desperdicios, las fallas mecánicas y el mantenimiento.

Tener que enfrentar estos problemas, llevó a los industriales a desarrollar técnicas para el entendimiento de las relaciones obrero patronales, que en la actualidad se extienden para el manejo de las relaciones, fricciones y roces sociales que se presentan entre individuos que laboran juntos o entre grupos de trabajo interrelacionados.

1.2 Ámbitos de Aplicación de la Psicología del Trabajo

Los ámbitos de la Psicología del Trabajo son básicamente tres:

• El Relativo al Personal

Se refiere a aquellas funciones relacionadas con la contratación, adaptación y desarrollo de los empleados a fin de lograr niveles óptimos de producción y armonía en las relaciones humanas. Ejemplo de estas son:

- Reclutamiento o acopio de personal
- Selección de personal
- Contratación de personal
- Inducción
- Adiestramiento, Capacitación y Desarrollo de potencialidades humanas.
- Sensibilización y motivación
- Calificación de desempeño, ascensos y promociones
- Campañas de calidad, seguridad industrial y excelencia
- Comunicación y relaciones humanas
- Desarrollo organizacional
- Mecánica Humana

Se refiere a la relación hombre – máquina y al diseño de los ambientes laborales en función de las condiciones humanas (capacidades y limitaciones), a fin de facilitar la adaptación al trabajo y mejorar la eficacia del mismo. Por ejemplo:

- La Ergonomía
 - Diseño y adaptación de ambientes laborales
 - Métodos y procedimientos
 - Estudio de tiempos y movimientos
-
- La Conducta del Consumidor

Investiga las necesidades físicas, emocionales, psicológicas y espirituales de los consumidores para realizar campañas de publicidad y ventas, por ejemplo:

- Detección de necesidades del consumidor con relación a la publicidad
- Diseño de mensajes subliminales
- Entrenamiento de las actitudes de ventas
- Mercadotecnia y preferencias del consumidor
- Uso de imagen, forma, color y diseño de empaques de presentación de productos.

4. Las empresas: una perspectiva actual

Para introducirnos en la perspectiva actual de las empresas, es necesario comprender los elementos que la constituyen, para de ahí derivar su definición.

2.1 Componentes de una empresa

- **El Capital**

Pudiéramos decir que una empresa surge con la idea de emprender un negocio por parte de un grupo de inversionistas. La aportación de este grupo, aparte de dar la idea, la iniciativa y la unión de sus voluntades para llevar a cabo dicha empresa, es el capital. Es el dinero y valores que se han invertido lo que hace factible la consecución de los objetivos que se proponen.

- **La estructura Legal**

Las formalidades legales, los estatutos, reglamentos, contratos, políticas y normas surgen de la decisión de emprender el negocio. Aquí se engloban también los compromisos legales con las autoridades gubernamentales, pues una empresa constituida legalmente adquiere una serie de compromisos reglamentados por las leyes de la nación.

- **Realidad material**

La realidad material de la empresa, se refiere al lugar físico, donde se encuentra instalada y comprende la infraestructura, las instalaciones, las maquinas, equipos, materias primas, los productos elaborados y otras cosas con valor económico.

- **Tecnología**

La empresa también contiene la aplicación de los conocimientos científicos y tecnológicos, muchos de ellos registrados con derechos de uso y autor, a fin de transformar la materia prima en producto elaborado. Dicho concepto las fórmulas, los principios físicos, químicos, mecánicos, hidráulicos, eléctricos, así como médicos, psicológicos, administrativos, contables, etc.

- **La comunidad humana**

Otro elemento más de la empresa, lo constituye la comunidad humana total que labora en ella, tales como: los inversionistas, directores, gerentes, técnicos, especialistas, empleados, obreros, etc., uniéndose consciente y libremente para realizar determinadas finalidades económicas.

- **La organización**

La organización, también es considerada un elemento de la empresa, pues ésta amalgama a todos los elementos anteriores. "La organización abarca un conjunto de puestos o unidades de trabajo en grupos coordinados de actividades, responsabilidades, facultades y relaciones, niveles jerárquicos, líneas de mando y subordinación, canales de comunicación, etc., es decir, la unidad interna, que es fundamentalmente, una unidad de orden."²

2.2 Propósitos y Fines de una empresa

No se puede generalizar acerca de cuáles son los propósitos o fines de una empresa, ya que dentro de ellas pueden existir intereses altruistas o intereses capitalistas.

Tampoco podemos generalizar los fines perseguidos por los diferentes integrantes de la empresa, considerando que: "para los inversionistas, la finalidad esencial de la empresa es obtener utilidades o ganancias; para los trabajadores, la finalidad es obtener mejores salarios y condiciones de trabajo; para los funcionarios, directivos y técnicos, puede ser la obtención de remuneraciones más atractivas, así como la satisfacción de ciertos aspectos profesionales relacionados con el prestigio, fama, renombre y reconocimiento social"³

Las finalidades expresadas anteriormente hacen referencia a finalidades parciales que corresponden a los intereses particulares de los individuos, pero no de la empresa en su totalidad. Si se considera la empresa como una unidad, sus finalidades estarán encaminadas a la obtención del volumen de producción, la calidad de los productos, precio de los mismos y las características del servicio, respondiendo de esta forma al para qué de la empresa, teniendo como consecuencia el logro, a la vez, del bienestar de la población; quedando entre las funciones de los directivos, el coordinar los intereses de los inversionistas, los empleados, obreros, especialistas, etc., para que la empresa se enfoque a la realización del bien común de la sociedad que la compone y de aquella en la que se encuentra funcionando.

- **Definición de empresa**

De esta forma, podemos decir que una empresa es la unidad jurídica, económica y social, en las que se coordinan a través de la dirección, los recursos financieros, materiales y técnicos, así como las potencialidades y habilidades humanas, para generar una producción socialmente útil, de acuerdo con las exigencias del medio consumidor, asumiendo un riesgo y generando una utilidad para el bien común.

² GUZMAN, Valdivia Isaac, La sociología de la Empresa, Editorial Jus, México, 1974. Pág. 23

³ Ibid, pág. 26

- **Retos de nuestro país**

Nuestro país tiene por lo menos 25 años de estar sufriendo una crisis económica. La devaluación continua de nuestra moneda y el fenómeno de la globalización de los mercados han traído como consecuencia que muchas empresas mexicanas se encuentren en desventaja ante la competencia extranjera, al grado que algunas de ellas han desaparecido.

Como consecuencia, la tasa de desempleo abierto se ha incrementado de manera alarmante.

Por otra parte, la deuda externa actual puede considerarse como la más alta en la historia de nuestro país. Las arcas del mismo se ven menguadas ante los altísimos intereses que se tienen que pagar mensualmente, dando lugar a que poco a poco el país se vaya vendiendo al extranjero.

Ante tal circunstancia, algunos mexicanos, conscientes de que la situación del país es grave, se han visto en la necesidad de transformar su mentalidad y tomar decisiones estratégicas para defender la planta productiva que representa el patrimonio nacional de los mexicanos.

Estas decisiones estratégicas son planteadas bajo una visión de la productividad que pretende no sólo recuperar el poder adquisitivo de la población por medio de su formación científica y tecnológica, sino que además, trata de encuadrarla dentro del desarrollo productivo con sentido humano, de tal forma que todos los que en ella participan, adquieran sentido de identidad y pertenencia, lo que representa una forma de salvaguardar nuestra identidad y soberanía nacionales.

2.3 Visión empresarial

Debemos ser conscientes de que la globalización no es una estrategia, sino un hecho, por lo cuál es importante saber qué lugar ocupamos dentro del mercado internacional; sabemos que somos un país con grandes riquezas naturales y humanas que requieren ser optimizadas para poder lograr ser competitivos.

El reconocimiento de estas potencialidades deberá llevarnos a ser capaces de creer en nosotros mismos y compararnos con orgullo con los mejores del mundo. No estamos hablando de comparaciones de niveles económicos, que bien sabemos también existen, aunque la riqueza esté concentrada en unos cuantos, sino del valor que nuestras potencialidades representan, de la creencia de que el futuro se construye ahora y que el compartir una visión de lo que deseamos para México, puede unirnos para lograr nuestros objetivos.

Para esto debemos concertar alianzas tecnológicas, actualizarnos en cuanto a los procesos de desarrollo productivo, modernizar nuestras instalaciones, aplicar tecnologías de punta en los procesos y dar seguimiento a los mismos para obtener mejores productos en la menor cantidad de tiempo y brindando el mejor servicio.

La innovación es otro factor que no podemos dejar de lado, pues ella nos permite ampliar nuestra visión productiva a través de la concepción y creación de nuevos productos que puedan representar nuevas opciones de desarrollo productivo que representen para nosotros mayor margen de utilidad.

En este sentido se impone la flexibilidad, es decir, la reacción eficaz a los cambios en el mercado, el mantenimiento de los menores costos de producción, los niveles mínimos de inventarios (just in time), la eficacia en cuanto al seguimiento de las normas de seguridad e higiene, que no sólo prevengan de los accidentes en el trabajo, sino que hagan posible el control ecológico de los procesos.

Otro factor importante que no podemos perder de vista es la selección de proveedores de materias primas, pues ello nos permitirá realizar una planeación eficiente de las compras y la garantía de que serán adquiridas a tiempo.

El aspecto más importante dentro de esta visión de la productividad, lo constituye el desarrollo humano, este sólo puede realizarse bajo una visión educativa que garantice, un proceso de desarrollo permanente; ya que según la UNESCO, la educación debe abarcar toda las etapas de la vida y extenderse a toda la población con fundamento en cuatro pilares:

- Aprender a “ser” para que surja la responsabilidad propia, consciente, juiciosa y autónoma de cada individuo
- Aprender a “hacer”, para poder responder a situaciones cambiantes y trabajar en equipo.
- Aprender a “aprender”, para adquirir la capacidad de búsqueda y profundización del conocimiento.
- Aprender a “convivir”, en el respeto, diversidad, la comprensión y la paz.

Este aprendizaje, que debe permear a la productividad, no permite la reducción del ser humano a un insumo más de los procesos económicos, sino al continuo perfeccionamiento enfocado a elevar la calidad de vida.

2.4 La misión de la empresa

Para hacer realidad esta visión productiva, es necesario identificar la misión o razón de ser de la industria, es decir, clarificar el para qué se crea.

Ya mencionamos que una de las necesidades de nuestro país es rescatar la planta productiva por medio de un cambio de mentalidad; este cambio se manifiesta en la formulación de objetivos, elaborados participativamente, que como empresa, se plantean a manera de misión integradora de los procesos que hacen posible el logro de los objetivos.

- Permanencia en el mercado
- Satisfacción de las necesidades de los clientes
- Brindar productos y servicios que cumplan con las normas de calidad requeridas
- Propiciar un ambiente de trabajo participativo y abierto
- Establecer igualdad de oportunidades para el desarrollo
- Dar reconocimiento y estímulo a la eficiencia, creatividad e innovación.
- Ofrecer resultados económicamente atractivos

- Actuación ética, íntegra y justa.

De esta forma, podremos afirmar que la productividad es todo un éxito, cuando la vida de todos los que en ella participan, sea de mejor calidad.

2.5 Organización de la Empresa

Las empresas están constituidas por un conjunto de personas interrelacionadas entre sí, que comparten una visión de lo que desean ofrecer a la sociedad.

Ante las perspectivas de permanencia, desarrollo y expansión, muchas empresas se han visto obligadas a reducir la superestructura organizacional a un mínimo de niveles; cuestión que ha significado un avance en dos aspectos que consideramos importantes:

- La formación de grupos naturales de trabajo. El personal operario, por esta disminución de niveles, se ve en la necesidad de desarrollarse en el manejo de los diferentes puestos, para lo cual recibe una capacitación especializada que los convierte en técnicos calificados. Esto les permite ser supervisores de su propio proceso, fomentando con esto la autogestión y la responsabilidad compartida, a través del trabajo conjunto, en los grupos naturales de trabajo que se forman.

Esta táctica reduce en un porcentaje amplio los desperdicios en el proceso y los accidentes de trabajo, lo que permite que el proceso se desarrolle con menos dificultades y con la mayor eficacia.

- En el ámbito directivo, la tendencia es conformar líderes que, encargados de las gerencias de división den direccionalidad a los grupos naturales de trabajo, dando seguimiento a su desempeño y evaluando tanto los resultados como el mantenimiento del ambiente laboral favorable a los mismos.

En última instancia, se trata de hacer de la organización una empresa rentable.

5. Importancia de la Psicología del Trabajo dentro de las Empresas

5.1 Propósito de la Psicología del Trabajo y del Psicólogo Industrial

La psicología del trabajo está enfocada a utilizar métodos, técnicas y procedimientos que permitan la funcionalidad efectiva de la organización, sobre todo en lo que se refiere a la integración de los grupos humanos para lograr los objetivos empresariales.

Es por ello que urgen psicólogos especialistas en desarrollo humano, capaces de transformar la mentalidad individualista, por una mentalidad abierta a la participación y colaboración en los fines que se persiguen. Los procesos de sensibilización, motivación e integración permiten que los miembros de la organización puedan trabajar de manera conjunta y armónica.

El impulso al desarrollo de la personalidad, trae como consecuencia la realización personal y social dentro de las actividades que se realizan en la empresa, asumiendo que esta realización y formación es permanente, pudiendo aspirar a niveles más altos de desarrollo.

El fomento, de parte del psicólogo, de la visión compartida de la empresa, permite que los miembros puedan desarrollar su trabajo bajo un ambiente laboral adecuado, ya que los intereses de la comunidad están siendo satisfechos.

El impulso a procesos de aprendizaje solidario, es otra de las funciones del psicólogo del trabajo, pues permite que los saberes sean compartidos y socializados.

Uno de los aspectos más importantes que el psicólogo debe asumir en el proceso de fomentar la funcionalidad empresarial, es aquel que se refiere al acoplamiento de la persona y su puesto.

5.2 Procesos de la Psicología de Trabajo dentro de las empresas.

La Psicología del trabajo se ha conformado de acuerdo a la evolución que las empresas han tenido a lo largo de su desarrollo.

Han sido muchos los métodos y procedimientos que se han aplicado para lograr el funcionamiento óptimo de las empresas, lo que ha traído como consecuencia que en la actualidad se encuentre consolidada la función del psicólogo del trabajo, en los siguientes procesos:

- **Análisis y descripción de puestos**

Hace algunos años, las empresas efectuaban una rígida división del trabajo que consistía en la elaboración de organigramas donde se insertaban los puestos o unidades de trabajo; la labor del psicólogo industrial era elaborar análisis y perfiles de puestos en los que se describían las actividades del puesto y las funciones específicas a realizar en el mismo. Esto limitaba mucho las posibilidades de aprovechar las potencialidades de la gente en el desempeño de otras funciones, y las personas mismas se cerraban a desempeñar otro puesto diferente al asignado cuando había que suplir a alguien, argumentando que no habían sido contratados para ello, es decir, su actividad estaba restringida a lo que el puesto señalara.

Este proceso restaba flexibilidad a la organización, por lo que se buscaron alternativas para solucionar estos problemas.

En la actualidad, algunas empresas han optado por agrupar puestos dentro de una unidad funcional llamadas células o grupos naturales de trabajo, y clasificar los puestos por niveles. Esto significa que la labor del psicólogo ya no es describir puestos, sino niveles. Por ejemplo, el nivel operario, que abarca las actividades que realizan los técnicos, los técnicos avanzados y los técnicos especialistas; el nivel supervisión, que contiene la descripción de las actividades del gerente de división; el nivel directivo, describe las actividades que realiza el Gerente General.

Por otra parte, ya no se describen funciones sino responsabilidades, desempeños, prácticas operativas y procedimientos estándar.

De cada unidad funcional o Grupo Natural de Trabajo que engloba varios puestos, se forman multiespecialidades.

Esto significa que un técnico debe saber tanto los procedimientos de operación de cualquier puesto de su unidad, así como los criterios de calidad, seguridad y mantenimiento; de esta forma se puede suplir la ausencia de alguna persona de manera rápida y eficaz.

Este nuevo perfil del trabajador posibilita el conocimiento gradual de todos los procesos que se llevan a cabo en la empresa, lo que la hace congruente con su visión del desarrollo. Lo anterior permite la flexibilidad de la organización y a los trabajadores desempeñar multihabilidades que les permite hacer posible su proyecto de vida.

Los vicios adquiridos durante tantos años en el rubro de la legislación laboral, hace que este tipo de visiones actuales, tengan que enfrentarse a no pocos problemas que deberán superarse con sensibilización ante las necesidades de vida actuales y la concientización de la necesidad de desarrollo personal y colectivo. Producto de este proceso ha sido la reconversión del contrato colectivo de trabajo.

Así, pues, además de buscar personas con conocimientos específicos, se buscan personas con las capacidades, actitudes, habilidades y rasgos de personalidad para convertirse en personas multihabilidosas, lo cual requiere de procesos y herramientas objetivas para seleccionarlás.

- **El Proceso de Reclutamiento**

La planeación organizacional y operativa bajo esta visión, ha traído como consecuencia una disminución significativa en la rotación de personal; esto quiere decir, que el proceso de reclutamiento se lleva a cabo esporádicamente, y para ello se acude a las fuentes internas (sistema de ascensos y promociones) y en algunos casos a fuentes externas, como son algunas instituciones de educación tecnológica, con las que se establecen acuerdos programáticos de formación técnica, asegurando que los estudiantes tengan un desempeño promedio no menor a ocho de calificación.

- **Proceso de Selección**

El proceso de selección varía de una empresa a otra. Hay quienes utilizan sólo la entrevista para seleccionar a sus candidatos. Otros utilizan exámenes psicométricos para apoyar la toma de decisiones, algunos de estos estudios combinan un perfil de puesto con un perfil de la persona, para comparar y determinar el grado de adaptación de la persona al puesto (Cleaver, Human Side, Kostic Papi, etc.).

Otras empresas han entrado en el ámbito de las pruebas por computadora, lo que puede abrir el camino para realizar estudios en "Realidad Virtual".

Algunas empresas realizan sus procesos mediante lo que se denomina "Selección Acertada", variante del "Assesment Center", donde varios entrevistadores plantean al candidato preguntas situacionales. Por ejemplo:

¿Qué haría Ud. si uno de sus empleados acostumbra llegar tarde?

Durante la entrevista se evalúan conocimientos, rasgos de personalidad, criterios, posibilidades de adaptación. Los entrevistadores asignan un valor a estas dimensiones comparándolas y realizando correlaciones lo que da por resultado la evaluación.

Sin embargo, el Departamento de Psicología es sólo un apoyo para la toma de decisiones, pues quien tiene la última palabra es el jefe inmediato superior. De aquí la necesidad de contar con una herramienta que utilice un lenguaje común entre los aspectos que requiere un puesto y los rasgos de personalidad de los candidatos.

• **Proceso de Inducción**

Generalmente el proceso de inducción se efectúa para introducir al empleado de nuevo ingreso a la empresa, a su puesto y al grupo social en el que participará. Este proceso de acercamiento tiene una duración de dos a cuatro días, tiempo en que se le da a conocer la visión empresarial, las políticas internas y los procesos productivos y administrativos en los que estará inmerso.

El nuevo empleado se integra a una Célula o Grupo Natural de Trabajo (GNT), el cual suele indentificarse a través de un nombre específico asignado por ellos mismos de acuerdo a su mística.

Tales lemas dan sentido al grupo, al poder identificarse bajo objetivos comunes en los que van de por medio su éxito grupal. Lemas como: "Unidos para vencer los retos del futuro", "Formadores de la Excelencia", "Organizados para lograrlo", "Evolución dinámica", etc.

Al integrarse como GNT definen los compromisos que regirán al grupo que encuentran su realización de manera autogestiva.

En este proceso, cada nuevo empleado es ubicado en su puesto o puestos relacionados con el GNT al que pertenecerá, se define lo que se espera de él y también el tipo de relaciones convenientes para garantizar un GNT bien integrado.

• **Proceso de Sensibilización**

La base fundamental de las buenas relaciones humanas es la comunicación, por eso, en la actualidad al personal en algunas empresas no se les oculta nada

respecto a las mismas, y periódicamente se llevan a cabo "eventos de comunicación", es decir, foros participativos sobre:

- ✓ Temas laborales
- ✓ Rumbos del negocio
- ✓ Resultados financieros
- ✓ Mercado Internacional
- ✓ Competencia
- ✓ Tecnología
- ✓ IMSS
- ✓ Afores, etc.

Esta información crea un clima favorable para el cambio y la recolección de nuevas ideas, además de fomentar el sentido de pertenencia de los trabajadores que logran identificarse con otros miembros de la organización a diferentes niveles y manifestar su disposición y colaboración en el mejoramiento de la empresa, a través de su participación activa.

• **Proceso de Capacitación**

Es notorio observar el giro que han tomado algunas empresas respecto a la importancia de la capacitación para elevar el nivel educativo de la gente.

Antiguamente las fábricas contrataban gente de muy bajo nivel educativo para desempeñar puestos altamente rutinarios.

Actualmente las empresas están buscando contratar para los puestos operativos personas con preparación técnica e inclusive solicitan a las escuelas aquellos que sobresalen en sus estudios.

El proceso de BENCHMARKIN o comparación con los mejores, nos enseña que otros países cuentan con personal técnico altamente preparado, inclusive a nivel profesional, como en el caso de Japón. Para poder competir a nivel internacional se requiere elevar el nivel educativo tanto de los trabajadores como de los empleados y ejecutivos.

Desgraciadamente el rezago educativo que hay en nuestro país es muy grande y no existe una vinculación real, práctica y eficaz entre escuela y empresa.

La gente no está preparada, no reúne los requisitos que la alta tecnología y la competencia internacional requieren. Por otro lado las empresas no se encuentran en condiciones de remunerar adecuadamente a la gente preparada. No podemos competir con los tabuladores y el nivel de sueldos que se paga en otros países.

Nos encontramos ante una paradoja de varias vertientes: la competencia internacional y su elevada tecnología, el rezago educativo y las diferencias en los tabuladores en nuestro país con los de otros países.

Buscando un camino de solución viable, algunas empresas tomaron la iniciativa de poner sus propias escuelas dentro de las fábricas, con los programas que en este momento satisfacen sus necesidades. Surge así la "escuela de la industria", donde los trabajadores pueden estudiar y son entrenados recibiendo un diploma con valor curricular.

Las carreras que en esas industrias se imparten forman parte de los programas de Adiestramiento, Capacitación y Desarrollo, que están enfocados a desarrollar tanto técnicos como mandos intermedios y ejecutivos, haciendo énfasis en el desarrollo de la personalidad y el liderazgo.

Así, la capacitación tiene como objetivo el desarrollo de habilidades múltiples; inclusive, algunas empresas cuentan con el sistema de Internet y ha elaborado "programas personalizados" para sus ejecutivos.

Quizá este sea un buen campo para combinar la psicología clínica con la industrial, pues no sólo se requiere que el ejecutivo, el supervisor o inclusive el operario tenga todos los conocimientos técnicos y administrativos, sino que también desarrolle una personalidad adecuada. Una personalidad más segura abierta y aclarada, libre de complejos, de traumas y de creencias que afectan el funcionamiento y desarrollo de la inteligencia, la lógica y la creatividad.

Cuando las personas no son seleccionadas adecuadamente para integrarse a este nuevo sistema de trabajo surge en ellas un desajuste: "adoptarán la forma de pensamientos imprácticos o de una actitud exageradamente crítica y hasta puede degenerar en una enfermedad o dolencia... ésta energía mal encauzada toma una dirección que no sólo no beneficia ni al empleado ni al patrón sino que es perjudicial para los intereses de una o de ambas partes."⁴

Los programas de entrenamiento son evaluados tanto en el campo, a través del cumplimiento de metas, estándares y desempeños, como de cuestionarios acerca de la satisfacción personal y el clima organizacional.

Como consecuencia de haber enriquecido los puestos, el trabajador encuentra nuevos retos y oportunidades de desarrollo. Con este sistema se visualizan las posibilidades de mejorar el nivel económico y elevar la calidad de vida.

El proceso de capacitación se ve enriquecido al compartir las responsabilidades tanto por el departamento de recursos humanos, como de los jefes de área, los técnicos especializados y los integrantes del GNT.

⁴ Tiffin y McCormick, Op Cit. Pág. 12

- **Proceso de Ascensos y Promociones**

Se ha cambiado también el sistema antiguo de escalafón por antigüedad, por el procedimiento de promoción. Este se realiza siempre y cuando los aspirantes cumplan con los siguientes requisitos:

Dominio de su nivel actual. Desempeñarse eficazmente en el nivel superior (cuestión que sólo es posible bajo un entrenamiento previo).

Este sistema ha propiciado que la gente aspire a elevar su nivel de desempeño, pues al ingresar, no tiene que esperar a que haya una vacante para aspirar al puesto inmediato superior, sino que su preparación, participación y desempeño puede escalarlo de manera procesual.

“Si el empleado o trabajador tiene la aptitud, los conocimientos y la competencia requerida por el puesto que desempeña; si muestra deseos de mejorar en su ocupación o en otra; y si la empresa le ofrece posibilidades de desarrollo personal, se sentirá satisfecho, a gusto y dispuesto para la colaboración a favor de sus compañeros, subordinados y superiores. Este es el caso de adaptación entre el trabajador, su puesto y la empresa.”⁵

- **Proceso de Desarrollo Humano**

El proceso de desarrollo humano contempla, entre otras cosas:

Proceso de Motivación. Son muchas empresas las que se preguntan en dónde está la clave para motivar a la gente. Estas son algunas de las propuestas sugeridas por ellas.

La satisfacción de las necesidades básicas, la educación, la recreación, la cultura y las artes, el sentido de pertenencia y la autorrealización.

La satisfacción de las necesidades básicas. Bonos de producción.

Algunas empresas han instituido el sistema de premios para el GNT que alcance y rebase los estándares de producción, calidad y costos otorgando un bono en efectivo a cada uno de los integrantes del GNT, desde los operadores hasta el Gerente de División. También se puede premiar en especie, enviando a los integrantes del grupo con sus familias un fin de semana a un centro vacacional con todos los gastos pagados, o en su defecto se les otorgan premios como televisores, computadoras, etc.

Si el GNT no logra recibir el premio, entonces se reúne para analizar las causas y todos se comprometen para adoptar medidas correctivas a fin de alcanzar el bono la próxima ocasión.

⁵ Guzmán, Valdivia Isaac, Op Cit. Pág 141

Nuevamente observamos aquí, cómo las personas integrantes de un GNT deben poseer una actitud de automotivación, habilidades para la comunicación y sentido del trabajo en equipo.

Educación. Como ya dijimos, los trabajadores se ven impulsados a mejorar su nivel de capacitación, para poder ascender de nivel, participar en el programa de ascensos y promociones y a su vez, recibir un certificado de estudios con valor curricular; además de obtener la satisfacción de sentirse bien preparado y capaz de ser contratado en cualquier otra empresa.

La recreación. Son muchas las empresas que han incluido las actividades deportivas para integrar a su personal. Estos programas no sólo incluyen el desarrollo del acondicionamiento físico y la descarga de las tensiones del trabajo sino la introducción de actitudes positivas para el trabajo en equipo y el segundo esfuerzo. Sabemos que en Japón se les enseña Tai Chi a sus trabajadores y esto nos abre las perspectivas para emplear la psicología corporal.

La Cultura y las Artes

La organización de eventos culturales y el fomento a las artes entre los trabajadores y sus familias ha servido a las empresas para propiciar el desarrollo humano. Se organizan concursos de dibujo infantil, funciones de cine, exposiciones, festivales de música y danza, visitas a museos, etc.

El Sentido de Pertenencia

A fin de lograr un sentido de pertenencia se han formado los GNT con una mística particular donde se aplica un ideario de relaciones humanas que invita a reconocer la dignidad humana, el respeto, la solidaridad, la madurez, el autocontrol, el espíritu de grupo y el reconocimiento al mérito, entre otros.

La Autorrealización

Para fomentar la autorrealización, algunas empresas han instituido un bono por creatividad, el cual consiste en premiar aquellas sugerencias que sean aplicables y que redunden en mejorar la calidad, la producción y la seguridad con el objeto de obtener mejor calidad de vida para todos.

La aplicación de estas estrategias y otras no mencionadas ha traído como consecuencia un incremento en la eficiencia de las empresas que las han puesto en marcha y esto se refleja de la siguiente manera:

- ✓ Sobrevivir en el mercado aun en época de crisis.
- ✓ La certificación oficial al personal calificado
- ✓ La generación eficiente de la productividad, manteniendo estándares.
- ✓ La certificación oficial del proceso de calidad ISO 9000

- ✓ Reducción de los accidentes de trabajo
- ✓ Durabilidad de la herramienta y equipo
- ✓ Menor costo de operación
- ✓ Reducción de la rotación y absentismo del personal
- ✓ Aumento de la posibilidad de promoción
- ✓ El reconocimiento como los mejores en Latinoamérica en su ramo
- ✓ La satisfacción de formar gente: empleable, multihabilidosa, con mentalidad de excelencia, flexible, dispuesta, integrada y comprometida.

El futuro que se va construyendo puede irse cosechando al abrirse las perspectivas para:

- ✓ Ampliar el mercado de exportación
- ✓ Mejorar la calidad reduciendo los márgenes de error
- ✓ Fabricación de nuevos productos de mayor rentabilidad

Estos avances se han logrado contando con una adecuada visión solidaria y el personal adecuado a este nuevo sistema de producción y administración empresarial.

3.3 Integración de la Persona y su Puesto

Podemos decir que dentro de una empresa se ha hecho una división del trabajo por especialidades. Dependiendo del tamaño de la misma se encuentra segmentada en gerencias, divisiones, departamentos, áreas y unidades de trabajo específicas denominadas puestos o niveles de puestos multihabilidades.

Cada uno de estos segmentos cuenta con objetivos, responsabilidades, funciones y actividades específicas que en su conjunto dan sentido a la misión de la empresa y a la consecución de los objetivos propuestos.

Esta estructura organizacional expresada en forma de un organigrama nos marca también las jerarquías, líneas de mando y comunicación que representan la "situación ideal" o "deber ser de cada puesto", para la optimización de los recursos y el éxito esperado desde su fundación.

Es notable observar cómo el puesto ejerce una influencia directa o indirecta sobre la persona que lo desempeña. Un puesto puede imponer horarios, uso de uniformes y equipo de seguridad, o quizá el uso de traje y corbata; asigna tareas específicas y "la adquisición de responsabilidades y facultades que no se tenían."⁶

La necesidad de mantener relaciones de trabajo con jefes, subordinados, compañeros o clientes pueden estar reguladas por una serie de políticas

⁶ Guzmán, V, Isaac. Op Cit. Pág. 86

empresariales que definen un estilo y una imagen en el comportamiento de cada uno de los empleados.

“Si esta influencia es excesiva y anormal, entonces el individuo no vive su propia vida, sino la del puesto que desempeña”⁷

“Si su trabajo requiere capacidades que no tiene ni es capaz de desarrollar, constantemente estará experimentando la desesperación natural que sigue al fracaso”⁸

Por otro lado es innegable que cada persona expresa su propia personalidad en el puesto que desempeña; no existen dos personas que realicen el mismo trabajo de la misma manera, cada uno imprime su sello particular en la manera de desempeñar las funciones del puesto.

“El puesto es el hombre.”⁹

“El individuo se adaptará mejor y generalmente está más satisfecho cuando ha encontrado una salida y una expresión para la energía el ímpetu y el talento que pueda poseer”¹⁰

En cierto sentido, es el hombre el que da la brillantez al puesto de acuerdo al empuje que demuestre.

Así pues, dada la simbiosis que existe entre puesto y persona, podemos decir que la integración se incrementa cuando las funciones que desempeña una persona corresponden con sus intereses, capacidades, temperamento y rasgos de personalidad. Cuando el puesto exige lo que el individuo gusta y puede dar.

“La experiencia indica que los mejores resultados de integración se logran con el feliz encuentro del hombre con su auténtica vocación, este es el punto de partida, el germen de la corriente de integración social de la empresa.”¹¹

Sabemos que existen muchos otros factores que van a influir tanto en el rendimiento de los empleados como en la integración social de las personas que componen una empresa, pero la identificación de la persona y su puesto es el punto de partida para justificar el estudio de la presente tesis.

⁷ Guzmán, Ibid. Pág 97

⁸ Tiffin, Op Cit. Pág 12.

⁹ Guzmán, Ibid. Pág. 87

¹⁰ Tiffin, Ibid, pág 12.

¹¹ Guzmán, Ibid. Pág 88

II. PROBLEMÁTICA QUE ENFRENTA LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL

1. Planteamiento del Problema

Para que las empresas puedan cumplir con la misión que se han propuesto, se ha planteado la necesidad de seleccionar individuos capaces de adaptarse a un nuevo sistema de trabajo. Este sistema requiere el desarrollo de multihabilidades técnicas y humanas para lograr niveles óptimos de producción y calidad a bajo costo; asimismo se procura evitar los desperdicios y los accidentes y conjugar el trabajo con el proyecto de desarrollo que cada persona tiene para su vida.

Es necesario contar con empleados que sepan autorregularse y automotivarse al momento de desempeñar sus funciones.

"Cada vez se va haciendo cargo la industria con mayor intensidad de la importancia que tiene colocar al individuo en un empleo para el cual no sólo está capacitado, sino que además se acople completamente a su temperamento."¹²

Sin embargo, son muchas las empresas que aun no cuentan con las herramientas adecuadas para hacer coincidir estas características humanas, con los requerimientos del puesto.

"Confiar a los empleados trabajos que estén en relación con sus talentos."¹³

Por otra parte, algunas empresas todavía no cuentan con psicólogos especializados para realizar la selección de personal. En ocasiones solamente se valen de la entrevista y de la impresión subjetiva que se formula el entrevistador para escoger a sus trabajadores.

También es cierto que muchas empresas cuentan ya con psicólogos del trabajo para realizar las funciones de selección, pero que éstos utilizan técnicas psicométricas para evaluar las cualidades del individuo tales como: inteligencia, aptitudes, habilidades, personalidad, valores, etc., lo cual trae como consecuencia la elaboración de un "perfil del individuo", pero sin considerar de manera objetiva cuál es el "perfil del puesto".

Así pues, el problema surge al no tener un punto de referencia objetivo para comparar los resultados de los tests (perfil del individuo) con lo requerido para un desempeño eficaz en el puesto (perfil de puesto).

Al no contar con un perfil de puesto que sirva para comparar los resultados de la batería de tests obtenidos de un individuo, ¿cómo sabemos si obtener un puntaje alto en algún rasgo es adecuado o inadecuado para el puesto?.

¹² Tiffin, Op. Cit. Pág 11

¹³ Ibid, Pág. 13

¿Cómo sabemos “qué” y “cuánto” es lo óptimo en un individuo para el desempeño eficaz de un puesto?

Sabemos que los puestos varían en cuanto a sus requerimientos, esto es, que un puntaje alto en una dimensión, por ejemplo la sociabilidad, puede ser óptimo para un puesto como el de ventas o relaciones industriales, y en cambio, puede ser inadecuado para un puesto como el de operario. Todo esto da por resultado interpretaciones subjetivas de los reportes psicométricos.

Muchas personas pueden resultar afectadas al ser rechazadas, cuando pudieran ser aptas, o contratadas, cuando pudieran ser no aptas, resultando así perjudicial para la organización.

Sin un marco de referencia objetivo para la selección, se pueden tomar decisiones erróneas.

Así pues, surge la necesidad de contar con una herramienta objetiva que nos indique el grado de correlación entre las demandas de un puesto, y las tendencias de comportamiento de los individuos.

Aunado a esto y dada la economía de algunos tests modernos, esta herramienta debe ser de fácil manejo y económica en su administración.

2. Justificación del Test JCP

Cada persona debe realizar el trabajo que sea más congruente con sus habilidades, intereses, rasgos de personalidad, etc.; ya que si una persona desempeña un trabajo que no vaya acorde con su talento, es más probable que se sienta insatisfecha y no le dé un alto grado de interés al mismo. De este modo se perjudican la empresa y los empleados.

Si por el contrario, la persona se encuentra manifestando y aplicando todos sus recursos, el beneficio se extenderá tanto a la organización como para las personas que en ella laboran.

Una de las formas para corregir ese problema, consiste en el mejoramiento de los procesos de reclutamiento y selección de personal.

“El perfeccionamiento de dichos programas requiere la consideración, cuando se asigne el empleo, de aquellas características personales que están relacionadas con la ejecución del trabajo.”¹⁴

Para valorar debidamente la aptitud potencial de los candidatos a ocupar un empleo es necesario determinar las características requeridas para que el ocupante logre una mayor adaptación al ambiente y un ritmo acelerado en la correcta ejecución del mismo.

¹⁴ Tffin, Op cit. Pág. 12

“Si se averiguan dichas características es posible seleccionar a aquellos que tengan características similares”.¹⁵

Así pues, es necesario identificar y medir esos rasgos individuales que se relacionan con la ejecución del trabajo. Hacer esto implica el planteamiento de dos tareas fundamentales:

“Conocer las características humanas necesarias para desempeñar eficientemente un trabajo determinado y medir dichas características de tal forma que podamos distinguir y comparar un perfil de puesto y profesión con un perfil de potencialidades humanas.”¹⁶

Así, por ejemplo, si un gerente de selección se interesa en contratar a un agente de ventas, es necesario que conozca cuáles son las características o potencialidades humanas requeridas para desempeñar eficazmente ese puesto, medirlas y evaluarlas en los aspirantes al puesto.

“La tarea del gerente de selección y empleo consiste, en gran parte, en la calibración de las características de los individuos y en su valoración con respecto a los requisitos y exigencias del trabajo que se les va a destinar.”¹⁷

El objetivo de la presente tesis, consiste precisamente en elaborar una herramienta estandarizada, confiable, válida y objetiva que facilite la toma de decisiones eficaces en el proceso de selección y contratación de personal.

“Ciertas capacidades fundamentales para el éxito en un empleo no pueden ser descubiertas sin someter a los candidatos a procedimientos y técnicas especializadas.”¹⁸

3. Postulados de la Investigación

Dentro del esquema de la división del trabajo, una organización cuenta, al menos en teoría, con el análisis y descripción de puestos, que integran un conjunto de actividades, responsabilidades y condiciones de trabajo previamente establecidos.

Sin embargo, no todas las personas tienen las mismas características, es decir, difieren entre sí respecto a esas características personales.

Las diferencias individuales suelen presentarse en forma de características, cualidades o procesos fundamentales de la personalidad en forma de: “rasgos de conducta”.

Los psicólogos que aceptan las suposiciones básicas de los rasgos, creen que la personalidad está formada por ciertos atributos definidos llamados “rasgos”.

¹⁵ Tiffin, *Ibid.* Pág. 15

¹⁶ Arias, Galicia Fernando, *Los tests*, Editorial Trillas, 1981. Pág.

¹⁷ Tiffin, *Op cit.* Págs. 19-20

¹⁸ Tiffin, *Ibid.* Pág 33

Suponen también que los rasgos particulares son comunes a muchas personas, varían en cantidad y pueden inferirse midiendo sus indicadores conductuales.

"Catell supone que todos tenemos diversos elementos naturales de la personalidad llamados rasgos, pero en distinto grado, haciendo de este modo que no haya dos individuos exactamente iguales."¹⁹

De acuerdo a lo antes expuesto se formulan las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Un puesto puede ser descrito en forma de perfil (de requerimientos) de personalidad?.
2. ¿Las personas presentan ciertas tendencias o predisposiciones a responder de una manera determinada, ontológicamente consistentes llamadas rasgos?.
3. ¿Se pueden utilizar los rasgos de personalidad para describir perfiles de puestos?.
4. ¿Comparten todos los puestos una cantidad determinada de rasgos que son comunes a ellos, pero que varían en cantidad de unos a otros?.
5. ¿Estos rasgos que son comunes a todos los puestos (rasgos fuente) pueden ser obtenidos a través de un análisis factorial?.
6. ¿Los rasgos fuente compartidos por todos los puestos pueden ser descritos en forma de escala a través de un proceso estadístico?.
7. ¿Dicha escala puede ser utilizada para elaborar "perfiles de puestos" ?.
8. De la misma forma, ¿los rasgos fuente comunes a todos los puestos pueden ser cuantificados (evaluados) en las personas a través de un test de personalidad, psicométricamente elaborado?.
9. ¿Las escalas de medición de los perfiles de puesto y del test de personalidad pueden ser estadísticamente correlacionadas o equivalentes?.
10. ¿La escala para el perfil de puestos y el test de personalidad podrán permitir hacer comparaciones entre los requisitos del puesto y las características individuales?.

¹⁹ Peck & Whitlow, Enfoque sobre la teoría de la personalidad, Editorial CECSA, 1978, Pág. 54

4. Objetivos de la Investigación

Partiendo de la metodología estadística, de la teoría de los rasgos y de los principios generales de las pruebas psicológicas, los objetivos de la presente investigación son:

- Determinar cuáles son los denominadores del comportamiento humano comunes a todos los puestos (rasgos fuente).
- Sobre esta base, elaborar una escala para la descripción de perfiles de puestos.
- Diseñar un Test de rasgos de personalidad con base en los rasgos fuente.
- Correlacionar la escala para la descripción de perfiles de puestos con el Test de rasgos de personalidad mediante un proceso estadístico.
- Definir un proceso de interpretación de ambos perfiles para colaborar en la toma de decisiones en la selección de personal.

Estos objetivos tienen un doble propósito: el primero es contribuir a mejorar las decisiones al efectuar la selección de personal y, el segundo facilitar la asesoría para el desarrollo de recursos humanos y la orientación profesional.

5. Ventajas del Test JCP

El resultado de esta investigación no pretende sustituir a ninguna otra técnica de selección y desarrollo de recursos humanos; intenta continuar con el enfoque psicométrico, para que se investigue más acerca de los puestos en una organización laboral, relacionados con los factores humanos de los integrantes de dicha organización.

Coadyuvar para que las decisiones tanto de selección como de desarrollo de las potencialidades humanas se realicen con bases objetivas, considerando al hombre y a su organización en una interacción constante.

Las ventajas que se derivan de describir las características humanas de los puestos y de las personas bajo una escala y lenguaje común pueden ser abundantes:

Ventajas directas

- Permite el diálogo y el acuerdo entre jefe y subordinado al describir conjuntamente las características de un puesto para su desempeño exitoso. Teniendo como beneficio un mejor conocimiento del puesto para ambos unificando criterios sobre el comportamiento esperado para su óptimo desempeño.

- Apoya las decisiones de selección de personal al indicar la correlación entre las demandas del puesto y las tendencias de comportamiento del solicitante. Esto es, que aporta información sobre cuáles son los rasgos afines y cuáles las posibles limitaciones de una persona al ocupar un empleo, así como sus áreas de desarrollo, para lograr una mayor afinidad entre puesto y persona.
- Facilita la retroalimentación entre jefes y subordinados respecto sus dimensiones de apego a demandas del puesto y sus dimensiones con baja correlación. Esto significa que pueden identificarse sus puntos fuertes y débiles para elaborar planes conjuntos de capacitación y desarrollo.
- Facilita el entendimiento en las relaciones interpersonales de los miembros de una compañía, aumentando las probabilidades de su mejoramiento.

Ventajas Indirectas

- Impacto sobre la Rotación de Personal. Sabemos que la rotación de personal puede deberse a múltiples factores, sueldo, transporte-distancia, prestaciones, ambiente, seguridad, posibilidades de desarrollo, etc.; sin embargo, si se mejora la selección de personal podemos reducir el índice de rotación.

“Los cambios y sustituciones en la fuerza trabajadora pueden reducirse notablemente, si se coloca a los empleados en trabajos cuya dificultad esté proporcionada a sus capacidades e intereses.”²⁰

- Indemnizaciones. No son pocas las empresas que por causa de una mala selección tienen que despedir a sus trabajadores, una vez que en la práctica han descubierto que no son aptos para desempeñar el puesto, representando dificultades sindicales y gastos por indemnización, haciéndose indispensable el mejoramiento del proceso de selección.

“Disminuir las dificultades sindicales al despedir a un empleado que ha trabajado durante un periodo de tiempo, no es redituable para las empresas... una buena selección permite el ahorro en pago de primas de seguros por el índice de cambios y sustituciones laborales”²¹

- Producción. Ya se han mencionado las ventajas de contar con personas adecuadas a sus puestos, pues no sólo beneficia a la satisfacción y motivación de los empleados, sino que éstos serán capaces de llegar a niveles más altos de producción.

Al realizar una buena selección donde puesto y persona se acoplan, aseguramos un adecuado índice de producción, ya que el rendimiento en la producción es un índice relativamente fijo y constante en las personas.

²⁰ Tffin, Op Cit. Pág. 13

²¹ Ibid, Pág. 14

"Puede decirse que el empleado que tiene un alto índice de producción en un tiempo determinado, tiende a conservar dicho nivel, mientras que el operador menos eficiente propende a continuar al mismo bajo nivel aproximadamente de una semana a otra."²²

- **Capacitación.** Los efectos de una buena selección repercuten en la capacitación. Se puede esperar que una persona bien seleccionada reúna los requisitos para acelerar su proceso de adiestramiento y capacitación. Si por el contrario contratamos personas que no reúnan los requisitos del puesto, por un lado, tardará más tiempo en nivelarse y, por el otro, quizá no logre alcanzar los más óptimos niveles de ejecución en el trabajo.

"Las industrias no deben suponer que sus programas de instrucción van a colocar en el mismo nivel de ejecución y trabajo eficiente a todos sus empleados, a menos que desde el principio hayan sido seleccionados teniendo en cuenta su capacidad para alcanzar dicho nivel y dicha categoría." ²³

Cabe esperar que una buena selección facilita la adaptación y buena ejecución del trabajo, aprovechamiento de la capacitación; y si el empleado sobresale en su trabajo, continuará sobresaliendo una vez que haya tomado posesión de su empleo.

Por otra parte, todos sabemos que la capacitación requiere de una inversión económica por parte de la empresa y que si un trabajador es despedido por bajo rendimiento, el costo de la instrucción invertido en él aumenta los costos de producción.

- **Calidad.** La calidad en el producto se ve beneficiada como resultado indirecto de una buena selección. Adecuada comprensión de criterios de calidad, atención y concentración al trabajo y motivación por un trabajo bien hecho.
- **Seguridad.** Una persona con bajos niveles de rendimiento, interés y motivación es más propensa a provocar y sufrir accidentes.

6. Contribución a la Psicometría en México

Si bien es cierto que ya existen en México otras pruebas donde se contrasta el perfil de puesto y el perfil de la persona, como en el caso de la prueba de "Cleaver"; sin embargo, y de acuerdo a mi propia experiencia, el Cleaver basa su prueba sobre la teoría de Maslow acerca de los tipos de ambientes y los tipos de respuestas a dichos ambientes obteniendo cuatro dimensiones a evaluar. El problema es que estas dimensiones no discriminan acertadamente la conducta que pretende medir prestándose a confusiones y fallas en la interpretación.

²² Ibid, Pág. 28

²³ Ibid, Pág 23

En el caso de la presente tesis de investigación, lo que se busca es discriminar específicamente los factores comunes de los puestos y diferenciar, con mayor objetividad, el campo dimensional a fin de efectuar conclusiones más reales.

La diferencia fundamental entre el Cleaver y el Test JCP es que, mientras el primero se basa en constructos teóricos, el segundo se sustenta en los rasgos fuente de los puestos.

Con esto no quiero decir que el resultado de esta tesis sustituya a la prueba de Cleaver, pues sabemos que ésta fue diseñada con una tecnología avanzada y ha marcado una evolución en la psicometría industrial. Sin embargo, sí quiero expresar que, hasta donde se, el Test JCP será la primer prueba estandarizada elaborada en México que continúa con la investigación de las escalas correlacionadas para medir puesto y persona, esperando que con esta iniciativa otros estudiantes e investigadores continúen por la misma línea, para ahondar en el campo que aún se encuentra en proceso de descubrimiento.

III. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DE LA ESCALA PARA LA DESCRIPCIÓN DE PERFILES DE PUESTO Y EL TEST DE RASGOS DE PERSONALIDAD

1. Definición de Test Psicológico.

Sabemos que una prueba psicológica es un procedimiento sistemático para medir una muestra de conducta. Sin embargo, para tener la visión más amplia de la definición de Test, recurriremos a algunas definiciones que al respecto han aportado algunos autores.

Catell define una prueba como "una situación estímulo, concertada, artificial y estandarizada, con sus reglas para la calificación de respuestas, en el que el sujeto conoce la clase general de replicas que tiene que dar, y que puede ser transportada a diferentes grupos de sujetos."²⁴

Fernando Arias Galicia define la prueba psicológica de la siguiente manera: "Un Test es un método psicológico mediante el cual se provoca una forma de conducta en una persona. Esa conducta es apreciada en forma objetiva y cuantitativa siguiendo métodos estadísticos."²⁵

"Un Test Psicológico constituye esencialmente, una medida objetiva y tipificada de una muestra de conducta."²⁶

El diccionario de psicología editado por Howard Warren señala:

"Una prueba psicológica es un examen rutinario de individuos que pertenecen a un mismo grupo, con objeto de determinar la posición relativa de un individuo en el grupo respecto a uno o más rasgos mentales, capacidades motoras, etc., o para comparar un grupo con otro, respecto a esas características." ²⁷

R.L. Thordike indica que " las características que un test suele tener son las siguientes: se realiza en un tiempo y lugar específico; consiste en un conjunto uniforme de tareas para todas las personas examinadas y el sujeto de la evaluación estima que la situación es una situación de examen." ²⁸

De acuerdo al análisis de las definiciones que proporcionan los autores anteriores y haciendo un esfuerzo de síntesis, podemos definir una prueba psicológica de la manera siguiente:

²⁴ Cuelli, José y Reidl Lucy, Teorías de la Personalidad, Editorial Trillas, 1972, Pág. 314

²⁵ Arias, Galicia, F., Los Tests, Editorial Trillas, México, 1981, Pág. 48.

²⁶ Anastasi, Anne, Tests Psicológicos, Editorial Aguilar, México, 1968, Pág.21

²⁷ Warren, Howard, Diccionario de Psicología,- F.C.E.

²⁸ Thordike, R.L. Test y Técnicas de medición en Psicología y Educación, Editorial Trillas, 1977, Pág. 28

Un Test es un método psicológico mediante el cual se crea una situación concertada, artificial y estandarizada, que constituye una serie de estímulos debidamente sistematizados que permiten la apreciación objetiva y cuantitativa de una muestra de conducta.

Un Test psicológico constituye un examen de individuos que pertenecen a un mismo grupo, con objeto de determinar la posición relativa de cada uno en el grupo respecto a uno o más rasgos, o para comparar un grupo con otro respecto a éstas características siguiendo métodos estadísticos.

2. Clasificación De los Tests

Los tests psicológicos se clasifican de diversas formas de acuerdo a los siguientes criterios:

A) SU FORMA DE REALIZACIÓN. Existen los tests de:

EJECUCIÓN, donde el examinado tiene que operar un aparato, equipo o material, ejemplos de ellos son:

- Dexterímetro
- Wais

LÁPIZ Y PAPEL, son los instrumentos que el examinado utiliza para responder a los problemas planteados, por ejemplo:

- Razonamiento PIV
- Dominós
- Atención – Concentración

ORALES. Donde el examinado tiene que contestar verbalmente a las preguntas que le plantea el examinador, por ejemplo:

- Frases incompletas
- Instrucciones Orales (O.D.T.)
- TAT

B) POR SU FORMA DE APLICACIÓN, pueden ser:

INDIVIDUALES. Se aplican a una sola persona a la vez, por ejemplo:

- WAIS

- Rorschach
- Bender

COLECTIVOS. Se aplican en grupo, por ejemplo:

- Valores de Allport
- Gordon

C) POR EL TIEMPO DE EJECUCIÓN, pueden ser:

DE VELOCIDAD. El examinado tiene que resolver los problemas planteados lo más pronto posible, por ejemplo:

- Atención – concentración
- Memoria
- Percepción de detalles

DE POTENCIA. No importa el tiempo, sino el conocimiento de un tema, habilidad o rasgo, por ejemplo:

Dominós

Conocimientos de cultura general.

D) POR LAS CARACTERÍSTICAS QUE MIDEN, pueden ser:

INTELIGENCIA. No existe una definición universal de inteligencia, por lo cual se han utilizado diversos criterios objetivos tales como "la capacidad para resolver problemas", "el éxito en la escuela", el cumplimiento de las funciones productivas", por ejemplo:

- Dominós
- Raven
- Army Beta
- Meili

APTITUDES. Se refieren a las capacidades específicas para adquirir determinados conocimientos o habilidades, por ejemplo:

- Aprendizaje
- Razonamiento lógico

RENDIMIENTO. Indican las habilidades o conocimientos que una persona tiene en el momento presente, esto es, lo que una persona puede hacer en el momento del examen.

- Números

PERSONALIDAD. Aportan información acerca de los factores de la personalidad. Lo que una persona quiere, siente o le preocupa.

- 16PF
- MMPI

INTERESES. Exploran las tendencias persistentes a prestar atención y a disfrutar de algunas actividades específicas, por ejemplo:

- Kuder
- Gordon

3. Principios generales de las Pruebas Psicológicas

Los principios generales que se han considerado en la elaboración de una prueba psicológica son 4:

"Las cuatro características de un test son: la estandarización, la objetividad, la confiabilidad y la validez. Estas características se determinan por medios lógicos y estadísticos complejos. La tarea de construir un test es muy difícil, y en ocasiones requiere de mucho tiempo"²⁹

Si bien es cierto que el cumplimiento de todos estos principios tiene su grado de complejidad, es importante en esta tarea al menos, intentar cubrirlos, de tal forma que los ajustes pertinentes se vayan realizando en la práctica. De cualquier forma, es necesario tener claridad sobre el significado de cada uno de estos principios, de forma que nos permita su consecución de la mejor manera posible.

²⁹ Arias, Galicia Fernando, Los Tests, Editorial Trillas, Cuadro 110, pág. 47.

3.1 PRINCIPIO DE VALIDEZ

Uno de los principios más complejos de demostrar durante el proceso de construcción de una prueba es el principio de validez, lo cual significa demostrar que nuestra herramienta mide lo que estamos pretendiendo medir.

Así pues un buen punto de partida para la elaboración de una prueba psicológica es: una definición clara del atributo que se desea medir; el otro punto a definir es: el método de verificación.

De estos dos aspectos podemos deducir que no es suficiente con la definición del rasgo que se pretende medir y con las manifestaciones conductuales que serán registradas, sino que además se debe contar con otro criterio que permita la verificación empírica igualmente objetiva y confiable.

La validez de una prueba siempre será expresada en función de un "coeficiente de correlación" entre las puntuaciones del test y un criterio empírico.

Cuando quede demostrada la correlación positiva de ambas mediciones, entonces el test proporcionará un sustitutivo de los datos empíricos, más sencillo, más rápido y más económico.

"Cuanto mayor sea la correlación más efectivo será el test para predecir"³⁰

El hecho de requerir de un criterio empírico nos hace reflexionar acerca de la validez del mismo ya que como señala Thordike: "todos los criterios de valoración son parciales, ya que solamente miden una parte del éxito en el trabajo... y éstos son únicamente parciales y jamás satisfactorios del todo."³¹

Así pues, nuestro problema una vez elaborado el test denominado JCP, consistirá en elegir la más satisfactoria de las medidas de criterio que nos parezca factible obtener, tal como señala Thordike.

Antes de seguir abordando el problema del criterio, abordaremos primero los diferentes enfoques que acerca de la validez de una prueba han definido los expertos en la construcción de pruebas psicológicas.

Fernando Arias Galicia menciona que la American Psychological Association (1954) define cuatro tipos de validez:

³⁰ Thordike y Hagen, *Tests y Técnicas de medición en Psicología y en Educación*, Editorial Trillas, 1977, pág.181.

³¹ Thordike y Hagen, *Ibid*, pág. 183

“Validez de contenido, Validez Predictiva, Validez concurrente y Validez de construcción”³²

Validez de Contenido.

Aunque existen algunos autores como Galicia y Thordike que sostienen que la validez de contenido se refiere a pruebas de aprovechamiento, en donde el contenido del test se extrae de lo que ha sido enseñado en un curso, por ejemplo, biología, historia, etc., otros autores como Anne Anastasi nos amplían el concepto: “la validez de contenido supone esencialmente el examen sistemático del contenido del test para determinar si comprende una muestra representativa de la forma de conducta que ha de medirse”³³

La anterior afirmación significa que deben conocerse los límites del universo de contenido y que los reactivos de la prueba deben ser una muestra representativa del universo de las conductas englobadas.

Por otra parte, Frederick Brown indica que la validez de contenido puede aplicarse a cualquier área de la medición en psicología, siempre y cuando especifiquemos correctamente los límites del dominio del rasgo a medir.

“Aún cuando la validez se asocia por lo común a las pruebas de rendimiento, no hay razón para que no pueda aplicarse el concepto en otros campos de las pruebas psicológicas”³⁴

Así pues, para asegurar la validez de contenido debemos cerciorarnos que nuestros reactivos abarquen en lo posible, el universo de conductas englobadas en cada uno de los rasgos involucrados en el test.

“Si a un juez le parece que los reactivos de la prueba representan adecuadamente el dominio, dicha prueba tendrá validez de contenido.”³⁵

Algunas recomendaciones para lograr lo anterior son las siguientes:

ELEGIR LOS ELEMENTOS APROPIADOS. Esto implica un adecuado muestreo del contenido, es decir, una definición de los rasgos que serán medidos a través de la consulta con expertos, fuentes de información, perfiles de puestos, etc.

“Como punto de partida, se podría insistir en una definición bien especificada del dominio del contenido”³⁶

³² Adkins Wood Dorothy, *Elaboración de Tests*, Editorial trillas, pág. 32.

³³ Anastasi, Anne, *Tests Psicológicos*, Editorial Aguilar, 1987, pág 103.

³⁴ Brown Frederick, *Principios de la medición en Psicología y Educación*, Editorial Manual Modemo, 1980, pág. 153.

³⁵ Brown, Idib, pág. 154.

³⁶ Brown, Ibid, pág. 155.

A PARTIR DE LA DEFINICIÓN DE RASGOS PODEMOS PASAR A LA DEFINICIÓN DE REACTIVOS: "la validez de contenido se determina mediante la comparación sistemática de los reactivos de la prueba con el dominio del contenido postulado."³⁷

En resumen, los procedimientos específicos que el constructor de pruebas debe abarcar en lo posible son:

- Una definición clara de los rasgos que pretende medir:
 - Consultar con expertos, indicando a su número y cualificaciones profesionales, las instrucciones que se les dieron y el grado de unanimidad entre ellos.
 - Recurrir a fuentes de información
- Un examen concienzudo y sistemático de las conductas incluidas en el universo de cada rasgo:
 - Clasificación de reactivos
 - Calificación de la validez de cada reactivo efectuada por un juez.
- Establecer el número de elementos que conformarán una muestra representativa del universo de cada rasgo.

Cabe mencionar que la validez de contenido es tan sólo una introducción en la construcción de una prueba, ya que este tipo de validez no es suficiente por carecer de verificación empírica.

Validez Predictiva o Empírica

Como su nombre lo indica la validez predictiva se refiere a la eficacia de una herramienta como es una prueba psicológica, para predecir la conducta del individuo en situaciones específicas. Es una manera de identificar por anticipado el nivel de ejecución o de realización de una persona ante determinadas circunstancias. "La ejecución que se predice se denomina criterio"³⁸

Por otra parte se denomina validez empírica porque compara los puntajes transformados de una prueba con los de un criterio, es decir, con una medida directa e independiente.

³⁷ Brown, F. Op. Cit. Pág. 154.

³⁸ Arias; Galicia, Fernando, Técnicas de Investigación en Psicología, pág. 132.

"El proceso de validación empírica implica la comparación entre dos mediciones: la calificación en el test y el criterio de la ejecución subsecuente del sujeto, estableciendo un índice de correlación."³⁹

Surge aquí la importancia de seleccionar adecuadamente el criterio que vamos a utilizar para correlacionar las puntuaciones obtenidas por las personas evaluadas en el test elaborado.

"El criterio debe reflejar la conducta en la cual estamos interesados, y debe ser a su vez válido."⁴⁰

Si el criterio es inadecuado puede conducirnos a conclusiones erróneas; así pues debemos tener cuidado para elegir adecuadamente nuestro criterio de contrastación. Al respecto Thorndike sugiere:

"Cuatro son las cualidades que debe tener un criterio de valoración: adecuación, exención de prejuicios, confiabilidad y disponibilidad."⁴¹

VALIDEZ CONCURRENTE

Tanto la validez concurrente como la validez predictiva están relacionadas con el criterio.

En la validez concurrente se calcula el índice de correlación entre la puntuación y un criterio para los cuales se han delimitado ya los niveles, sin tener que esperar una conducta futura, como en el caso de la validez predictiva.

La diferencia entre Validez Predictiva y Validez Concurrente es expresada por Frederick Brown de la siguiente manera: "la Validez Predictiva se refiere a situaciones en que los datos de criterio se reúnen en algún momento del futuro. Prueba Psicológica- Tiempo- Criterio. En los estudios de validez concurrente, las calificaciones de las pruebas psicológicas y los datos del criterio se reúnen en el mismo punto a través del tiempo."⁴²

Tanto para la validez predictiva como para la concurrente el objetivo será el establecimiento de una relación entre las calificaciones de la prueba y el criterio, a fin de aportar información valiosa para el proceso de la toma de decisiones.

³⁹ Arias, Galicia, F, Introducción a la Técnica de Investigación en Ciencias de la Administración y el Comportamiento, Editorial Trillas, Pág. 132.

⁴⁰ Idid, Pág. 132

⁴¹ Thomike, Op Cit. Pág. 183.

⁴² Brown, Op. Cit. Pág. 120.

"La medida apropiada de la validez relacionada con el criterio de una prueba psicológica es su contribución al incremento de la precisión de la predicción (toma de decisiones)."⁴³

CRITERIOS

Algunos criterios de valoración sugeridos por distintos autores son los siguientes:

1. **OPINIONES DE COMPAÑEROS**, jefes o subordinados. Una de las formas de obtener la correlación empírica es comparando las puntuaciones del test con una medida directa e independiente elaborada por personas que conozcan y hayan observado a cada una de las personas evaluadas con la herramienta, (maestros, instructores, compañeros, jefes, esposas, consejeros, colaboradores, etc.).

Podemos incrementar la precisión de este criterio si evitamos contaminaciones, es decir, las personas que participen en la asignación de las estimaciones del criterio no deberán conocer de antemano las puntuaciones obtenidas por nuestro sujeto en el test. Las puntuaciones deben ser confidenciales.

2. **DESEMPEÑO DE LA TAREA**. A este respecto es conveniente buscar registros continuados de la actuación real en el desempeño de la tarea. Índices de productividad, ventas, accidentes, abstencionismo, calificaciones de méritos y algunas otras pertinentes que se relacionen con los rasgos a medir.
3. **GRUPOS CONTRASTADOS**. Este método consiste en comparar los resultados de la prueba obtenidos de grupos relativamente diferentes, por ejemplo, personas con alguna diferencia mental contra los de alto nivel intelectual. Los sociables contra los tímidos, por ejemplo. También pueden ser útiles las puntuaciones de personas que pertenezcan a grupos bien diferenciados como pueden ser: Ingenieros, vendedores, ejecutivos, contadores, políticos, religiosos, delincuentes, etc. Y observar las varianzas en los resultados del test para observar si la prueba registra las tendencias de preferencias por cada grupo.

"Una teoría sugerirá a menudo que algunas clases de grupos deben obtener puntuaciones especialmente elevadas o bajas respecto del rasgo y, por consiguiente, en un test que se propusiese medirlo."⁴⁴

Esto es lo que puede decirse que corresponde a la sección de "perfiles clásicos" expresada en los manuales de la prueba de Cleaver.

⁴³ Brown, Op. Cit. Pág. 122.

⁴⁴ Thordike, Op Cit. Pág. 191.

4. DIAGNÓSTICO PSIQUIÁTRICO.

En ocasiones los estudios psiquiátricos y los historiales clínicos pueden servir de referencia para conocer las habilidades, capacidades, rasgos de personalidad o tendencias de los individuos, que pueden servir como criterio de validación.

5. LA CORRELACIÓN CON OTROS TESTS QUE HAYAN DEMOSTRADO SU VALIDEZ.

Este podría ser el caso de una nueva herramienta que por su formato o estructura representa una forma más sencilla y económica de otra más compleja pero que ya ha sido probada su validez.

Si la nueva herramienta que se propone validar conjuga diferentes características que sólo se encuentran en distintas pruebas, entonces se pueden validar distintos rasgos con diferentes pruebas que contengan esos mismos rasgos.

“Una manera de estudiar los atributos que mide un test, consiste en estudiar conjuntamente las intercorrelaciones de este test y de varios otros.”⁴⁵

Así, en la validez predictiva o empírica, el uso de un criterio externo e independiente puede ayudar a definir el criterio de validez en la medida que ambas medidas sean correlativas.

VALIDEZ DE CONSTRUCCIÓN

Cabe mencionar aquí que la palabra construcción no se refiere a la validez de una prueba por su procedimiento de construcción o elaboración.

La palabra construcción se usa para designar un rasgo, alguna cualidad o el planteamiento de un constructo hipotético.

A este tipo de validez también se le puede llamar Validez Conceptual (Construct Validity, Thordike, 1987).

La validez de construcción es aquella que nos permite demostrar la existencia de un esquema teórico, hipótesis o ley, así como las deducciones que puedan realizarse. Frederick Brown expone que “cualquier teoría se compone de una serie de conceptos interrelacionados, proposiciones y leyes. A este sistema de leyes entrelazadas se denomina nomológica”⁴⁶

⁴⁵ Thordike, op cit. Pág. 191.

⁴⁶ Brown, F. Op. Cit. Pág. 160.

Por otra parte, Anastasi señala que la validez de construcción "es el grado en que éste mide una elaboración o un rasgo teórico, por ejemplo, la inteligencia, la fluidez verbal, la ansiedad, etc. ..." ⁴⁷

Puede decirse que en este tipo de validez, lo primero que ha sido formulado son los constructos, rasgos o teorías. Enseguida se formulan hipótesis sobre las predicciones tentativas, sobre la forma en que se conducirán los sujetos en el test (nuestra herramienta), se aplica el test y se comparan las conclusiones.

"Si a través de esta teoría pueden predecirse los resultados en el test, se afirmará que existe validez de construcción." ⁴⁸

La validez de construcción no predice el comportamiento de uno o varios sujetos de acuerdo a un criterio, lo que predice es el resultado de dichos individuos en el test, de acuerdo a sus teorías o hipótesis. " La prueba significa la naturaleza del universo conductual y, en consecuencia, la naturaleza de la construcción."

Según Arias Galicia, casi todos los tests en la etapa de su diseño, requieren una validez de construcción.

MÉTODOS PARA OBTENER LA VALIDEZ DE CONSTRUCCIÓN

Brown menciona cinco categorías de técnicas para realizar la validez estructural. "Métodos intrapruebas, métodos interpruebas, métodos relacionados con los criterios, manipulaciones experimentales y estudios de capacidad de generalización." ⁴⁹

Métodos intrapruebas

Estos métodos consisten en estudiar la estructura interna de la prueba:

- Su contenido debe abarcar el universo medido por la construcción. Especificación del universo conductual.
- Los reactivos seleccionados deben diferenciarse en el mismo sentido que el constructo o rasgo medido.

Algunas técnicas de consistencia interna son:

- A) Validez de contenido, mencionada anteriormente.
- B) Análisis de procesos, que consiste en preguntar a la persona que se someta a una prueba, sobre la forma cómo abordó cada reactivo:
 - Por su ejecución en sí

⁴⁷ Anastasi, Op Cit. Pág. 119.

⁴⁸ Arias Galicia, Introducción a la Técnica de Investigación...Op. Cit., Pág. 136.

⁴⁹ Brown, Op. Cit. Pág. 163.

- Por la conveniencia social o imagen deseada.

Esto ayudará a aclarar la naturaleza de la construcción o rasgo.

C) Homogeneidad, que consiste en introducir preguntas clave que no aceptan más que una sola alternativa, y que si la persona que contesta la prueba altera respuestas a favor de dar una buena imagen serán registradas en un índice de validez. Ejemplos de ésta lo tenemos en las pruebas de Kuder y MMPI.

Métodos interpruebas

Estos métodos consisten en utilizar otras pruebas que ya han demostrado su validez con anterioridad, y que son utilizadas como criterios de referencia.

Algunas técnicas de referencia son:

A) Validez congruente. "Consiste en correlacionar las calificaciones de una nueva prueba con las obtenidas en otra ya establecida."⁵⁰

B) Análisis factorial. Esta técnica permite analizar las interrelaciones de los contenidos de los rasgos a fin de reducir el número de categorías hasta la cantidad de rasgos fuente (mínimo reductibles).

Esta técnica permite observar la agrupación de elementos conductuales en racimos de conductas llamadas rasgos.

"Un propósito importante del análisis factorial es la descripción de la conducta mediante la reducción del número de categorías desde una multiplicidad inicial de variables de tests hasta unos pocos factores o rasgos comunes."⁵¹

D) Validez convergente y discriminante. Son técnicas que sirven respectivamente para demostrar que por un lado, el test tiene correlación con ciertas variables con las que debería estar teóricamente correlacionado (validez convergente), y que además no se correlaciona significativamente con las que debería de diferir (validez discriminante).

"Una prueba psicológica no sólo debe relacionarse con otras que tengan como fin el mismo factor, sino deberá carecer también de relación con pruebas que midan construcciones diferentes."⁵²

Estudios Relacionados Con Los Criterios

A) DIFERENCIACIÓN DE GRUPOS. Esta técnica consiste en establecer contrastes entre respuestas dadas por personas con ocupaciones o rasgos característicos y contrastarlos con las de un grupo divergente, por ejemplo:

⁵⁰ Brown, Op. Cit. Pág. 164.

⁵¹ Anastasi, Op Cit. Pág. 121.

⁵² Brown, Op. Cit. Pág. 165

- Estudiantes con calificaciones altas contra estudiantes reprobados.
- Vendedores contra mecánicos
- Artistas creativos contra artistas estereotipados
- Personas activas contra personas pasivas.

B) **COEFICIENTES DE VALIDEZ.** Se trata de buscar el criterio que refleje lo más cercano posible el rasgo que pretende medir la prueba y comparar sus rendimientos; por ejemplo: si quieres estudiar las tendencias sociopáticas, estudia a los delincuentes.

Manipulación Experimental

Se tratan de observar los efectos que causan la introducción de determinadas variables en las puntuaciones del test, como son los cursos, prácticas y otras formas de provocar cambios en los rasgos registrados por el test.

Por ejemplo, si nuestro test mide ansiedad, se aplicaría a un sujeto o grupo; después se les somete a una situación que incremente la ansiedad y se le aplica nuevamente el test para verificar si los resultados reportan una correlación con su incremento de ansiedad.

Estudios De Capacidad De Generalización

Se trata de obtener la validez de un rasgo a través de la correlación de dos o más métodos diferentes.

“ Analizar sistemáticamente la prueba sobre una gama de condiciones o dimensiones por ejemplo, en una gran variedad de poblaciones (transferibilidad) o con diferentes condiciones de administración.”⁵³

Matriz de Rasgos y Métodos múltiples.

Esta técnica requiere la valoración de dos o más rasgos por dos o más métodos, por ejemplo:

Los rasgos de sociabilidad, liderazgo y persuasión a través de tres métodos distintos, como son:

Los métodos de Inventario autodescriptivo, técnica proyectiva y estimaciones de los jefes.

“Obsérvese que la confiabilidad se define como el acuerdo entre dos mediciones del mismo rasgo, utilizando el mismo método, mientras que la validez se define

⁵³ Brown, Op. Cit. Pág. 167.

como el acuerdo de dos mediciones de un mismo rasgo, con métodos diferentes.”⁵⁴

3.2 PRINCIPIO DE OBJETIVIDAD

La objetividad es la segunda característica que debe poseer un test. Este principio se refiere a la precisión para calificar el Test, sin que en el proceso intervenga el estado de ánimo o la opinión personal del calificador.

Arias Galicia lo expresa de la siguiente manera: “la objetividad de un test psicológico consiste en el hecho de que para calificar los resultados de una persona en el test, existe un criterio previo e invariable al cual tiene que ajustarse la persona que califica.”⁵⁵

Anastasi amplía un poco más el concepto de objetividad especificando que no sólo la calificación tiene su importancia, sino también la interpretación y la aplicación deben verse libres de juicios subjetivos por parte del examinador.

“La aplicación, la puntuación y la interpretación de las puntuaciones son objetivas en cuanto son independientes del juicio subjetivo del examinador particular.”⁵⁶

Por otra parte, Thordike considera necesario plantearse las siguientes dos preguntas al momento de elaborar un test, a fin de evaluar su objetividad: “¿ Las instrucciones que se dan para la administración son lo suficientemente completas y claras como para que el administrador pueda reproducir con mayor fidelidad las condiciones en que las normas se establecieron y se obtuvieron los datos de confiabilidad y validez? ; ¿ Los procedimientos para calificar se expresan claramente y con todo detalle, de manera que se eleve al máximo la eficiencia de la calificación y se reduzca al mínimo la probabilidad de calificar erróneamente?”⁵⁷

Por lo anterior se establece que para incrementar la objetividad de un test debe quedar especificado, a manera de evitar juicios subjetivos, los siguiente:

- a) Instrucciones de administración claras y completas.
- b) Información acerca de las condiciones en las que se establecieron y se obtuvieron los datos de confiabilidad y validez..
- c) Procedimientos claros y detallados para la obtención de puntajes brutos.
- d) Procedimientos claros y detallados para la obtención de puntajes convertidos
- e) Manual de interpretación.

⁵⁴ Ibid, pág. 169

⁵⁵ Arias Galicia, Op. Cit. Pág. 38.

⁵⁶ Anastasi, Op Cit. Pág. 24.

⁵⁷ Thordike, Op. Cit. Pág. 222.

3.3 PRINCIPIO DE ESTANDARIZACIÓN

La Palabra estándar nos indica un modelo o guía respecto a procedimientos o niveles a que ha de llegarse.

Generalmente la Estandarización de pruebas se define como “el establecimiento de un procedimiento fijo o estándar para presentar y puntuar pruebas, así como el establecimiento de la edad, grado, raza, sexo u otras normas adecuadas”⁵⁸

La anterior definición nos permite observar que la estandarización requiere de varios procedimientos:

- De aplicación de la prueba
- De puntuación de la prueba
- Del establecimiento de un grupo normativo

El primer punto se refiere al aspecto lógico de la prueba, los últimos dos puntos hacen referencia al aspecto estadístico.

Anastasi lo señala así: “ La tipificación supone uniformidad de procedimiento en la aplicación y puntuación del test ”.⁵⁹

Arias Galicia se refiere a las condiciones en las cuales se aplica el test, señalando que éstas deben ser estándar, al igual que la forma en que la conducta es registrada, denominando a esta característica estandarización, y anexa una característica más:

“ El resultado de la persona a quien se aplicó el test debe ser comparado con los resultados obtenidos con un grupo de personas semejantes.”⁶⁰

Por otra parte Frederick Brown menciona la estandarización de los procedimientos de administración y calificación de la prueba, pero amplía el concepto a la estandarización del contenido de la misma.

“ Uno de los requisitos de una prueba psicológica es la estandarización del contenido y de los procedimientos de administración y calificación.”⁶¹

Así pues, los requisitos para la estandarización de un test psicológico son:

- a) Estandarización del contenido
- b) Estandarización de las condiciones de aplicación

⁵⁸ Warren C. Howard, Diccionario de psicología, Editorial F.C.E., México, 1982.

⁵⁹ Anastasi, Op. Cit. Pág. 23.

⁶⁰ Arias, Galicia, Flos Tests, Op Cit. Pág. 30.

⁶¹ Brown, Op. Cit. Pág...

- c) Procedimiento para aplicar la prueba
- d) Procedimiento para calificar o puntuar la prueba
- e) Establecimiento del grupo normativo

ESTANDARIZACIÓN DEL CONTENIDO

Para lograr la estandarización del contenido, se hace necesario que éste se presente en forma de preguntas escritas y que no se varíe el contenido de ellas en el momento de aplicación a cada uno de los sujetos que conforman el grupo normativo; ya que no es posible aplicar diferentes preguntas a cada sujeto y después comparar sus respuestas en una sola escala.

ESTANDARIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE APLICACIÓN

Se requiere controlar las condiciones del lugar donde se aplicará la prueba, a fin de evitar interrupciones y la distracción con variables extrañas que puedan afectar el desempeño del sujeto al contestar el test. Esto se extiende a la mesa de trabajo, aislamiento adecuado del ruido en la sala de aplicación así como las condiciones de iluminación y ventilación necesarias.

" Si han de ser comparables las puntuaciones obtenidas por varios sujetos, es obvio que las condiciones de aplicación y calificación deben ser las mismas para todos. Y esto no es más que la necesidad de mantener las condiciones controladas en todas las observaciones científicas. " ⁶²

PROCEDIMIENTO PARA APLICAR LA PRUEBA.

Anastasi señala: A fin de asegurar la uniformidad de las condiciones de aplicación del test, su elaborador proporciona instrucciones detalladas para ello, y la tipificación se extiende a: los materiales empleados, los límites de tiempo, instrucciones orales a los sujetos, las demostraciones previas, las formas de resolver las dudas y todos los demás detalles de la situación del test. .. así, al dar instrucciones o plantear problemas oralmente, debe presentarse atención a la velocidad con que se habla, al tono de voz, a la inflexión, las pausas y la expresión facial. " ⁶³

Las recomendaciones señaladas anteriormente son de suma importancia si es que deseamos lograr una estandarización adecuada de nuestro test por lo cual, a continuación especificamos los siguientes pasos a seguir:

- a) Instrucciones Orales. Estas deben darse a una velocidad adecuada que permita escuchar claramente; asimismo el tono de voz y la inflexión deberán ser moderados de tal manera que no influyan en las decisiones de preferencia o rechazo de cualquiera de las opciones que presente el test.

⁶² Anastasi, Op. Cit. Pág. 23.

⁶³ Ibid, pág. 23

- b) Realizar una o dos demostraciones de la manera en que deberán contestar, y asegurarse de que el examinado entiende la consigna, con el fin de obtener la conducta que se desea provocar.
- c) Los materiales deberán estar completos y claramente legibles, así como el lápiz con buena punta y disponer de algunos de repuesto. La forma de colocar el cuadernillo de preguntas, la hoja de respuestas y la manera de señalar la respuesta elegida deben quedar claramente especificados, así como la manera de avanzar en todos y cada uno de los reactivos.
- d) Definir la manera de aclarar dudas.
- e) Determinar y expresar si existe un tiempo límite para su realización.

En general se requieren dos conjuntos de instrucciones, el primero para quienes se someten a la prueba, y el segundo para quien la aplica.

En el caso de las primeras instrucciones, éstas dependen del test que se aplique y varían de acuerdo a la clasificación de los mismos. Las indicaciones para quien aplica la prueba se imprimen en un manual por separado. Esas directrices incluyen las que se dan al sujeto, con la explicación más amplia sobre sus derivaciones. También se incluyen detalles sobre aspectos tales como la disposición del salón de exámenes, la distribución de materiales, el registro del tiempo y de las calificaciones. Por último se deberán dar instrucciones sobre cómo manejar los problemas y las preguntas que se presenten durante la sesión de examen.

PROCEDIMIENTO PARA CALIFICAR O PUNTUAR LA PRUEBA

Una vez que se han controlado las condiciones de aplicación, los materiales y las consignas, el siguiente paso consiste en controlar el procedimiento para registrar y puntuar objetivamente las respuestas de los sujetos del test.

" Si el test consiste en responder a una serie de preguntas, estas respuestas constituyen una conducta. Entonces, es necesario especificar la forma en que la conducta será registrada a fin de que sea tan objetivo como sea posible. " ⁶⁴

Nuestros tests deben contemplar un procedimiento específico y objetivo para registrar y puntuar respuestas.

ESTABLECIMIENTO DEL GRUPO NORMATIVO

Como ya mencionamos anteriormente, el resultado de la prueba obtenido de la persona a quien se aplicó, debe ser comparado con los resultados obtenidos con un grupo de personas semejantes.

⁶⁴ Arias Galicia, Los tests, Cuadro 52, pág. 29.

⁶⁴ Anastasi, Op Cit. Pág. 23.

Anastasi señala:

"Otro paso importante en la tipificación de un test es el establecimiento de normas que nos permiten comparar las puntuaciones obtenidas por otros." ⁶⁵

Frederick Brown confirma la anterior al mencionar que " los resultados de las pruebas tienen por sí mismos poco significado. Sólo alcanzan un significado cuando se compara una calificación individual con los resultados obtenidos por otras personas en la misma prueba. Al comparar las calificaciones de un individuo con los de otras personas en una población específica (que se denomina grupo normativo), obtenemos una indicación de su desempeño relativo en comparación con el de otros de la misma población." ⁶⁶

De las anteriores referencias podemos afirmar que el procedimiento de estandarización de un test debe ser aplicado a un grupo normativo, y el establecimiento de normas nos permitirá comparar a un sujeto con un conjunto de individuos que pertenecen al mismo grupo.

SELECCIÓN DEL GRUPO NORMATIVO

La definición de grupo normativo la encontramos en Howard Warren cuando menciona que: " un grupo es cualquier colección de objetos, seres o datos que pueden tratarse como un todo unitario. " ⁶⁷

Sin embargo es Frederick Brown quien menciona los requisitos de las normas de grupo.

" El primer requisito es que la composición de las normas de grupo se definan con claridad... es necesario una descripción concisa y clara de la naturaleza y las características de cada grupo normativo. " ⁶⁸

También señala como segundo requisito que el grupo normativo sea una muestra representativa de la población designada, además de que se debe describir el procedimiento con claridad, así como el hecho de que los grupos normativos se basen en una muestra de tamaño adecuado.

Por último, las normas deben actualizarse periódicamente.

ESTABLECIMIENTO DE NORMAS

Cuando se habla del establecimiento de normas, se debe considerar que el constructor de la prueba debe desarrollar escalas apropiadas para expresar las

⁶⁵ Brown, F. Principios de la medición en Psicología y Educación, Manual Modemo, S.A. 1980, Pág. 40.

⁶⁷ Warren, H. Op. Cit. Pág. 157.

⁶⁸ Brown, Ibid, Pág. 220

calificaciones. Anastasi señala que las normas se establecen del mismo modo tanto para los tests de aptitudes como para los de personalidad.

Lo primero que debemos considerar es que al aplicar una prueba, las respuestas de cada individuo deben compararse con una clave para asignarle una calificación a sus respuestas.

A este respecto Brown nos dice:

" Cualquiera de esas calificaciones obtenidas directamente a partir de la prueba, se denominan calificaciones brutas u originales. " ⁶⁹

Sin embargo, es raro que esas calificaciones brutas u originales sean significativas por sí mismas, y para que estas tomen un significado se deben transformar a través de procedimientos estadísticos, en este sentido Brown habla de calificaciones transformadas o derivadas.

En resumen los aspectos más importantes en el establecimiento de las normas son las siguientes:

Las normas se establecen de la misma manera tanto en pruebas de aptitudes como de personalidad, siempre y cuando se sigan los procedimientos estadísticos adecuados. Lo anterior nos indica que nuestra prueba de personalidad seguirá el mismo proceso estadístico para obtener las normas.

Se deben obtener calificaciones brutas, las cuales deben transformarse en calificaciones derivadas a través de un procedimiento estadístico. Las calificaciones derivadas pueden clasificarse de acuerdo a su contenido, a las normas y a las consecuencias.

Calificaciones relacionadas con el contenido

Este tipo de calificaciones nos indica el grado de dominio de una habilidad en sí, y no en comparación con otros. Brown las refiere a la ejecución en términos del contenido o las habilidades adquiridas.

Calificaciones relacionadas con las normas

Obtenemos estas calificaciones cuando la ejecución de un individuo es comparada con las de otros pertenecientes a un grupo normativo. Brown sostiene que para obtener estas calificaciones se debe de " identificar un grupo perteneciente de comparación, obtener las calificaciones en la prueba de los miembros de este grupo y convertir las calificaciones brutas a una escala que exprese la ejecución como clasificación relativa dentro de ese grupo normativo. " ⁷⁰

Calificaciones relacionadas con las consecuencias

⁶⁹ Brown, F. Op. Cit. Pág. 216.

⁷⁰ Brown, Op. Cit. Pág 217.

Estas calificaciones expresan la ejecución de una persona en función de una conducta pronosticada o futura.

3.4 PRINCIPIO DE CONFIABILIDAD

Se asegura la confiabilidad de una prueba en la medida en que sus mediciones sean consistentes. Esta cualidad es la que indica si existe constancia en cuanto a la calificación lograda por uno o varios individuos.

“ La confiabilidad se refiere a todas aquellas evidencias tendientes a determinar la consistencia de la prueba: el grado de aproximación con el cual mide, sin importar aquello que mide.”⁷¹

La anterior afirmación nos hace deducir que una prueba puede presentar una desviación de error al medir el rasgo que pretende medir, y que requiere por procedimiento establecer un coeficiente de correlación que nos indique esa varianza en las calificaciones de la prueba.

La American Psychological Association establece básicamente tres índices de consistencia, cada uno tendiente a llenar una necesidad diferente.

- Consistencia interna
- Equivalencia
- Estabilidad

MÉTODO DE CONSISTENCIA INTERNA

Este método también suele llamarse confiabilidad por mitades. Como su nombre lo indica consiste en dividir la prueba en dos mitades equivalentes.

“ La correlación entre esos dos resultados proporciona una estimación de confiabilidad.”⁷²

MÉTODO DE FORMAS EQUIVALENTES

Este método consiste en construir dos formas paralelas de la misma prueba lo más semejantes posibles. Se aplican ambas formas y se obtiene un índice de correlación.

⁷¹ Arias Galicia, Introducción a la Técnica de Investigación, Op Cit., Pág. 137.

⁷² Brown, F. Op. Cit. Pág. 87

MÉTODO DE ESTABILIDAD

También conocido como método test-retest. Este procedimiento puede ser elegido cuando los rasgos o características que se pretende medir sean relativamente estables en el tiempo. Por consiguiente, éste método requiere que se aplique la prueba, se deje pasar un tiempo razonable y se vuelva a aplicar a los mismos sujetos, con la finalidad de obtener la correlación entre ambos resultados.

4. PRINCIPIOS GENERALES DE LA TEORÍA DE LOS RASGOS

Dentro de la gran diversidad de personas que conocemos y observamos, podemos distinguir que cada una tiene ciertas características que las distingue, al relacionarnos con ellas podemos observar que mientras unos son amigables, otros son hostiles; hay a quienes les gusta iniciar conversaciones, exteriorizar sus puntos de vista, contar anécdotas, etc. Y existen otros que son callados y tímidos. Cuando nos preguntan sobre una persona que conocemos, solemos pensar en esas características que los hacen distinguirse de los demás.

Estas son formas que usan las personas para describir la personalidad de algún individuo en particular. Sin embargo, para el psicólogo la personalidad no sólo son esas formas regulares de conducta, sino una organización integrada por todas esas características físicas, emocionales, afectivas, volitivas y espirituales que determinan su ajuste social.

Son muchos los intentos que se han hecho para construir teorías exclusivas de la personalidad, lo cual se manifiesta en una gran diversidad de enfoques. Así, por ejemplo existe la corriente genética, la psicodinámica, la de la conducta y la teoría de los rasgos.

Dado que la presente investigación no tiene por objeto demostrar las causas de la personalidad, sólo abordaremos algunos conceptos generales de los principales exponentes de la teoría de los rasgos y dejaremos para otros investigadores el tema de la explicación y las causas del comportamiento y la personalidad de los individuos.

4.1 TEORÍAS DE LOS RASGOS

Son muchos los psicólogos que se han interesado por estudiar las diferencias individuales a través de las manifestaciones de los rasgos.

No es sencillo dar una explicación acerca de los rasgos, ya que éstos, al parecer, son constructos abstractos y no estructuras concretas. Si embargo, han sido estudiados porque un rasgo connota una tendencia persistente de alguna clase, y

como dice Mc Dowall: "Las tendencias son los postulados indispensables de toda psicología. el rasgo cae dentro de ese género." ⁷³

Dentro de los estudios sobre los rasgos, podemos encontrar que hay diversos tipos de ellos, por ejemplo, los hay, físicos (tipo de cabello, nariz, ojos, etc.) temperamentales (picnico – endomórfico, leptosómico – ectomórfico, etc.); y rasgos de personalidad (activo, sociable, alegre, etc.), éstos últimos son a los que nos estaremos refiriendo en este trabajo.

Así por ejemplo, Gordon W. Allport describe un rasgo como: " una tendencia dominante a una predisposición para responder. Es un sistema neuropsíquico (peculiar del individuo) que predispone para responder de una manera generalizada y localizada, con la capacidad de convertir muchos estímulos en funcionalmente equivalentes y de iniciar y guiar formas equivalentes de conducta expresiva y adaptativa." ⁷⁴

Surge de las teorías de los rasgos un aspecto interesante que sirve de apoyo para la presente investigación, y es que de estas teorías han emanado una gran variedad de escalas de medición para describir la personalidad de una manera rápida y sencilla.

Antes de pasar a revisar de manera general los conceptos de algunos estudiosos de los rasgos, es necesario considerar las siguientes líneas de Vernon:

"Mucho avanzaríamos en lo que respecta a la predicción del comportamiento si pudiéramos evaluar esas características estables en que la gente es diferente entre sí." ⁷⁵ O semejante, agregaría yo.

4.1.1 TEORIA DE LOS RASGOS DE RAYMOND B. CATELL

R. B. Catell psicólogo norteamericano efectuó diversos estudios sobre la personalidad, y aunque reconoce que pueden ser muchas las variables que pueden influir en la estructura y consistencia de la personalidad, afirma también que los factores de la personalidad y las habilidades tienden a permanecer bastante estables durante largos periodos de tiempo.

Es basado en estas tendencias estables y consistentes del ajuste de un individuo a su ambiente que otorga importancia al estudio de la personalidad y considera que ésta: "permite la predicción de lo que una persona va a hacer en una situación determinada." ⁷⁶

Catell supone que todos tenemos diversos elementos naturales de la personalidad llamados "rasgos" y que todos gozamos de esos rasgos, pero en distintos grado, haciendo de este modo que no haya dos individuos exactamente iguales.

⁷³ Lindsey, G. Hall y Manosevitz, M. Teorías de la Personalidad., Editorial Limusa, Pág. 180.

⁷⁴ Cuelli J.R., Teorías de la Personalidad, Editorial Trillas, México, 1982, Pág. 219.

⁷⁵ Linsey, G. Hall, Op Cit. Pág. 180.

⁷⁶ Cuelli, Idib, Pág. 309.

Para Catell, los rasgos poseen las siguientes características:

- Los rasgos son producidos por la herencia y moldeados por el medio ambiente.
- Se identifican como "estructuras conceptuales", es decir, que se refieren a una inferencia que se hace de la conducta observada para explicar su regularidad y consistencia.
- Un rasgo puede hacer referencia a un aspecto físico, fisiológico, psicológico o sociológico.
- Son "unidades funcionales" que se manifiestan en la covariación de la conducta.
- Se identifican en los factores o agrupamientos resultantes del análisis factorial.

Catell se valió de la técnica del análisis factorial para encontrar de entre 4,504 términos recopilados para describir la personalidad, aquellos "grupos sinónimos" que podían abarcar la esfera de la personalidad.

Así con base en estos estudios de factorización y correlación, obtiene primeramente 171 términos que contenían a los 4,504 originales, para posteriormente llegar a 21 rasgos bipolares.

Catell llama a estos rasgos "factores primicios" o "rasgos fuente", que expresan los conceptos de las regularidades observadas en la conducta de los individuos. Es lo que pudiéramos llamar "los constructos" a los que se refiere la validez de contenido.

Dentro de su teoría de los rasgos, Catell los clasifica, de acuerdo a su modalidad, como:

- **RASGOS DE HABILIDADES.** "Se refieren a la efectividad con que un individuo alcanza una meta."⁷⁷
- **RASGOS TEMPERAMENTALES O GENERALES DE LA PERSONALIDAD.** "Se Refieren a la forma, tiempo y persistencia, etc. Con que se realiza un acto."⁷⁸
- **RASGOS DINÁMICOS O MOTIVACIONALES.** "Sitúan al individuo listo para la acción en la consecución de cierta meta o interés."⁷⁹

No obstante la anterior división, Catell reconoce que cualquier acto conductual expresa algo de cada una de las tres modalidades.

⁷⁷ Ibid, Pág. 310.

⁷⁸ Ibid, Pág. 310

⁷⁹ Ibid. Pág. 310.

De acuerdo a la amplitud de los rasgos, Catell hace la siguiente taxonomía:

- **RASGOS FUENTE.** Son aquellos que abarcan una parte sustancial de la varianza en el campo de los fenómenos. "Actúan como un manantial responsable de la conducta observada." ⁸⁰ Es el concepto general.
- **RASGOS COMUNES.** Son aquellos de los que participan todos o casi todos los individuos que han tenido un medio social semejante.
- **RASGOS ÚNICOS.** Como Aquellos que se aplican sólo a un individuo en particular.

Algunas de las técnicas utilizadas por Catell para observar, registrar y medir los rasgos son:

- **REGISTRO DE VIDA.** A través del cual se registran las frecuencias de los actos conductuales durante su desarrollo ontológico y que permite clasificar a los individuos en determinadas categorías.
- **PRUEBAS OBJETIVAS.** Que consisten en someter a los individuos a situaciones definidas y especialmente creadas para observar y registrar sus respuestas.
- **CUESTIONARIOS.** Se trata de cuestionarios, inventarios autodescriptivos, así como listas de interés que permiten evidenciar a través de una autodescripción sus respuestas consistentes de personalidad.

Una de las herramientas desarrolladas por Catell que más popularidad ha tenido entre los psicólogos interesados en la descripción y predicción de la personalidad es su inventario denominado 16P.F. (dieciséis factores de la personalidad).

Cada rasgo de este inventario está expresado en forma de escala bipolar y a continuación se enlistan:

- | | |
|--------------------------|-----------------------------|
| • Retraído – Sociable | • Tímido – Aventurado |
| • Lento – Rápido | • Emocional – Racional |
| • Infantil – Maduro | • Sospechoso – Confiante |
| • Sumiso – Dominante | • Excéntrico – Convencional |
| • Taciturno – Entusiasta | • Simple – Sofisticado |
| • Variable – Constante | • Inseguro – Confiado |

⁸⁰ Ibidem, Pág. 309.

- Rutinario – Innovador
- Dependiente – Autosuficiente
- Descontrolado – Controlado
- Tenso - Estable

4.1.2 TEORÍA DE LOS RASGOS DE GORDON WILLIAM ALLPORT

Allport realizó gran cantidad de estudios relacionados con la existencia, descripción y evaluación de los rasgos. Y fue en el IX Congreso Internacional de Nueva Haven en 1931, donde presentó los resultados de sus investigaciones, de donde extraemos sus enunciados más significativos.

En dicho Congreso Allport expone la siguiente definición de rasgo:

“Los rasgos son disposiciones corticales, subcorticales y posturales, que tienen la capacidad de retener u originar algunas conductas fásicas específicas. Sólo las conductas fásicas resultan visibles, quedando en secreto los procesos neurodinámicos.”⁸¹

A pesar de la afirmación anterior, actualmente ya se han descrito los procesos físico-químicos de diversas emociones como lo afirma Ramón de la fuente en su libro Psicología Médica. “Pocas reacciones fisiológicas del organismo afectan a tantos organos y sistemas como las emociones.”

Así pues, para Allport los rasgos no sólo tienen una existencia conceptual o nominal, sino que provienen de un sustrato cortical y subcortical.

“Un rasgo tiene una existencia normal; es independiente del observador, está realmente ahí.”⁸²

Un rasgo implica una postura que cubre todas las posibilidades permanentes de acción de un orden generalizado:

“Los rasgos comportan actitudes de largo alcance, tales como las disposiciones para la respuesta perceptual y los estilos cognoscitivos.”⁸³

Allport llegó a postular una posición epistemológica en la investigación de la personalidad que denominó Realismo heurístico. En ella sostiene que como cualquier forma de realismo, existe una estructura externa que influye en nuestra conducta.

“En cierto sentido siempre existe una estimulación previa que se relaciona con la activación del rasgo. Es decir, una provocación externa.”⁸⁴

⁸¹ Lindsey Hall, Op. Cit. Pág. 180.

⁸² Cuelli, Op. Cit. Pág. 220.

⁸³ Lindsey Hall, Op. Cit. Pág. 181.

⁸⁴ Cuelli, Op. Cit. Pág. 121.

Para dar énfasis a esta postura realista, Allport sostiene que el estudio de la personalidad "debe sostenerse con pruebas empíricas y probarse con métodos racionales."⁸⁵

La anterior afirmación representa ciertos problemas de metodología ya que a pesar de que los rasgos deben estudiarse con métodos empíricos "los rasgos nunca se observan directamente, sino que deben ser inferidos por el investigador."⁸⁶

La anterior afirmación nos previene del enfrentamiento de serias dificultades y posibles errores para describir su naturaleza y regulación, desde este punto de vista.

Allport trató de superar estas dificultades metodológicas a través del análisis factorial, pero sin dejar de considerar que la metodología no debe rigidizar un proceso que de por sí es dinámico.

"El uso del análisis factorial sirve tanto de ayuda como de estorbo, pues llega a imponer los resultados del método sobre la red neuronal personal."⁸⁷

Por otro lado, no debemos olvidar que la epistemología de los rasgos es heurística, porque reconoce que las personas tenemos tendencias generales de búsqueda que nos mueven a la acción. Los rasgos son dinámicos, motivacionales y determinativos del comportamiento humano.

" Los rasgos no son pálidos reflectores de estímulos externos. El individuo busca activamente estímulos que hacen apropiada la operación del rasgo que posee."⁸⁸

Para Allport todas esas disposiciones internas que le dan significado a la conducta forman parte de los rasgos.

"La diferencia entre rasgo, actitud, hábito, sentimiento, necesidad, etc. Como se trata de tendencias interiores de una clase u otra, para mí, y por ahora, son todos rasgos."⁸⁹

Finalmente, dentro de las características que definen un rasgo, Allport hace mención que éste puede volverse automotivante y mantenerse indefinidamente, aún en ausencia de refuerzos biológicos.

" Una actividad , o una forma de conducta puede volverse una meta en sí misma, a pesar de que sus orígenes hayan sido otros. La conducta se continúa simplemente porque ha sido repetida tantas veces que se ha vuelto el motivo en

⁸⁵ Lindsey Hall, Op. Cit. Pág 182.

⁸⁶ Lindsey y Hall, Op. Cit. Pág. 181

⁸⁷ Lindsey y Hall, Op Cit. Pág. 181.

⁸⁸ Cuelli, Op. Cit. Pág. 189.

⁸⁹ Lindsey y Hall, Op. Cit. Pág. 189

sí, o sea, parte del estilo de vida. “⁹⁰ Se obtiene un satisfactor de la misma y por lo tanto actúa como reforzador.

Allport dándole importancia al estudio de los rasgos realiza varias divisiones para su mejor estudio, a saber:

- **RASGOS CARDINALES.** Son aquellos que tienen un grado mayor de generalidad, dándole al individuo que lo posea, una distinción eminente, una tendencia dominante que lo caracterizará y lo dará a conocer.

“Estos rasgos son tan dominantes que sólo algunas actividades pueden escapar de su influencia directa. Un rasgo de este tipo no puede permanecer oculto. Un individuo es identificado e incluso volverse famoso por él.”⁹¹

- **RASGOS CENTRALES O COMUNES.** Son rasgos de menor generalidad, pero de mayor frecuencia en una determinada población.

“Representan tendencias altamente características de lo individual y son fáciles de inferir. El número de rasgos centrales por medio de los cuales se puede conocer en forma adecuada una personalidad son muy pocos, posiblemente de cinco a diez.”⁹²

- **RASGOS SECUNDARIOS O INDIVIDUALES**

Son determinaciones características de un individuo. Son disposiciones personales. Estos rasgos son de menor generalidad y menor coherencia, por lo que su influencia conductual tiene menor frecuencia.

“Son más limitados por su ocurrencia, menos cruciales en la descripción de la personalidad y más fáciles de determinar por las respuestas que producen.”⁹³

- **RASGOS EXPRESIVOS.** Se Denomina con este nombre a los intereses, valores e intenciones de amplio rango.
- **RASGOS ACTITUDINALES.** Son aquellos cuya influencia se limita a ciertas áreas específicas de la vida.

Una de las herramientas desarrolladas por Allport es su famosa escala de valores, la cual busca discriminar las tendencias preferenciales de las personas dentro de los siguientes rasgos de valores:

- Valores Teóricos
- Valores Económicos

⁹⁰ Cuelli, Op. Cit. Pág. 223.

⁹¹ Cuelli, Op. Cit. Pág. 221.

⁹² Cuelli, Pág. 221

⁹³ Cuelli, Pág. 221.

- Valores Estéticos
- Valores Sociales
- Valores Políticos
- Valores Religiosos.

4.1.3 TEORIA DE LA PERSONALIDAD DE JOY PAUL GUILFORD

Guilford llegó a establecer una teoría bastante completa sobre la personalidad basada en el estudio de los rasgos.

Para Guilford la personalidad es "un patrón único de rasgos de un individuo."⁹⁴

Y describe un rasgo como "cualquier aspecto distintivo y duradero en el que un individuo difiere de otros."⁹⁵

Ahora bien, para explicar la personalidad en función de los rasgos, es necesario que este concepto cumpla con los siguientes requisitos:

- Debe ser exacto para representar una unidad de la personalidad, y debe integrarse a una teoría general de la personalidad.

Guilford describe las características de los rasgos de la siguiente manera:

- Se pueden medir o escalar
- Son consistentes en su posición relativa entre unos y otros.
- Son durables y flexibles
- Son universales
- Su generalidad puede ser mayor o menor en una persona.

Guilford se valió de la técnica del análisis factorial para la búsqueda de los rasgos primarios, llegando a describir una taxonomía de 5 tipos de rasgos o dimensiones. A continuación se presenta un cuadro sinóptico de las mismas.

⁹⁴ Cuelli, Pág. 291

⁹⁵ Cuelli, Pág. 291

	PERSONALIDAD	
DIMENSIONES		
SOMÁTICA	MORFOLÓGICOS	Medidas del cuerpo Medidas de las partes del cuerpo.
	FISIOLÓGICOS	Dominio simpático Dominio Parasimpático Dominio Tiroideo Dominio Sanguíneo
TEMPERAMENTAL	DISPOSICIÓN GENERAL	Confianza – inferioridad Alerta – Desatento Impulsivo – Deliberado Restricción – Rathymia Objetividad – Hipersensibilidad
	DISPOSICIÓN EMOCIONAL	Contento – Depresión Inmadurez- Madurez Nerviosismo- Compostura Estabilidad -- Disposición Amistocidad – Hostilidad Tolerancia – Espíritu crítico
MOTIVACIÓN DE LA PERSONALIDAD	NECESIDADES	Orgánicas Ambientales De logro Autodeterminación Sociales
	INTERESES	Actividades Abiertas De apreciación Humanísticas Intelectuales Vocacionales Estéticas Comerciales Científicas Físicas

4.1.4 TEORÍA DE LOS RASGOS DE ROSS STAGNER

Para Ross Stagner toda personalidad posee consistencia para el individuo que la posee; sus ademanes, pautas fisiológicas de respuesta o inclusive sus formas habituales de percibir, forman parte de la personalidad total.

Toda personalidad está organizada sobre la base de una estructura cuyos elementos constitutivos llamados rasgos poseen un contenido definido.

Los rasgos, según Stagner, sugieren una forma de percibir, un conjunto de actitudes emocionales y la probabilidad de que se den ciertas clases de conducta.

"Los rasgos son las características consistentes de la personalidad que tienen algún contenido ideacional o emocional."⁹⁶

Dado que un rasgo es una disposición mental elaborada, una predisposición a responder de manera consistente a cualquier variedad de situaciones, la consistencia de las conductas dependen del significado que para el individuo tengan.

"La uniformidad de un rasgo radica no en los elementos objetivos observables, sino en el significado articular para el que lo ejecuta."⁹⁷

Tanto los rasgos como la personalidad son consecuencia de un conjunto polivalente de influencias. Ross enumera las siguientes.

- Predisposiciones hereditarias
- Sentimientos y emociones que activan el sistema nervioso autónomo, simpático y psicomotor.
- La constitución glandular
- La conformación del cuerpo y su temperamento
- Los umbrales sensoriales
- La inteligencia
- El status fisiológico, el metabolismo y los aminoácidos
- El ambiente, la capacidad de aprendizaje y de adaptación social.
- Los modelos, condicionamientos, sugestión, sistemas generalizados, adición a probabilidades, percepción selectiva, olvido selectivo, distorsión, generalización y omisión lingüísticas.

⁹⁶ Stagner, Ross, *Psicología de la personalidad*, Editorial Trillas, México, 1981, Pág. 196.

⁹⁷ Ross, *Ibidem*, Pág. 201.

Tanto los factores hereditarios como los factores adquiridos interactúan para darle consistencia a los rasgos y a la personalidad, sin embargo, los rasgos no son la causa de la conducta.

"Debe considerarse al rasgo como descriptivo y no como explicativo."⁹⁸

Un rasgo tiene que ser forzosamente generalizado, y utilizamos términos convencionales para describirlo.

Puede decirse que en un rasgo, confluye toda esta serie de factores hereditarios y adquiridos en una unidad funcional. A pesar de que la personalidad tiene una causalidad múltiple, los rasgos guardan una consistencia individual.

"Los rasgos de la personalidad, al igual que los rasgos físicos e intelectuales, tienden a seguir una curva de distribución normal."⁹⁹

Los rasgos pueden continuar en una forma relativamente constante durante un tiempo, y pueden ser modificados en cierto grado por la experiencia.

"Es posible concluir, sin embargo, que puede predecirse bastante bien la personalidad que tendrá alguien a los 45 años, con base a observaciones hechas a los 25."¹⁰⁰

Con base en estas observaciones de Ross, podemos suponer que la consistencia de un rasgo puede depender de que se conserven ciertos elementos ambientales de manera constante que permita mantener la conducta estable.

Un rasgo suele ser representado como un continuo en una escala de dos polos, por ejemplo:

Retraído ————— Extrovertido

"La organización de rasgos no es cuestión de todo o nada"¹⁰¹, varía gradualmente de un extremo a otros. De este modo, las diferencias entre los individuos en relación a un rasgo determinado no es cuestión de clase, sino de grado.

Para Ross esta forma de escala que sirve para representar los rasgos permitirá:

- Que los individuos noten sus diferencias con los demás y se perciban a sí mismos como diferentes.
- Demostrar que la conducta de los individuos varía.

⁹⁸ Ross, Pág. 200

⁹⁹ Ross, Pág. 217

¹⁰⁰ Ross, Pág. 220

¹⁰¹ Ross, Pág. 204

- Tener marcos de referencia organizados para conocer la escala de preferencias de un individuo para realizar ciertas actividades en determinado ambiente.

TIPOS DE RASGOS

RASGOS ORIGEN

"Son estructuras fundamentales que no se expresan directamente sino a través de rasgos de superficie."¹⁰²

RASGOS DE SUPERFICIE

"Son los más próximos a la personalidad cotidiana."¹⁰³

TÉCNICA DE MEDICIÓN DE RASGOS

Dado que los rasgos no pueden ser medidos directamente, sólo admitimos su existencia a partir de sus indicadores.

"A fin de que un reactivo resulte en una puntuación de rasgo, debe solicitar información de algún indicador."¹⁰⁴

Sin embargo sólo admitimos la existencia de un rasgo cuando varios indicadores apuntan en la misma dirección. De aquí la necesidad de hacer estudios de correlación.

"Debe haber diferentes indicadores del rasgo que varíen juntos o que se manifiesten de manera consistente."¹⁰⁵

Ross propone los siguientes métodos para validar un rasgo:

1. **LA CONFIABILIDAD.** Indica consistencia de la persona en las mediciones de un rasgo. TEST- RETEST

Si una persona obtiene la misma calificación en el rasgo en repetidas mediciones, nos estaría hablando de una **ESTABILIDAD**

2. **PRUEBAS CONVERGENTES**

Se utilizan, por ejemplo, tres diferentes formas de evaluar el mismo rasgo en una persona y comparar si son correlativas.

¹⁰² Ross, Pág. 204

¹⁰³ Ross, Pág. 204

¹⁰⁴ Ross, Pág. 198

¹⁰⁵ Ross, Pág. 198

Por ejemplo, usar un cuestionario autodescriptivo, las calificaciones de sus conocidos y un test proyectivo.

“Si las calificaciones de las pruebas convergentes son correlativas tenemos prueba de la unidad de su estructura interna.”¹⁰⁶

4.1.5 TEORÍA DE LOS RASGOS Y TIPOS DE HANS JURGEN EYSENCK

El trabajo de este científico representa un punto de vista valioso y distintivo al intentar sintetizar los procedimientos de la psicometría con el conocimiento médico y de la psicología clínica.

Para Eysenck la taxonomía de la personalidad a través del análisis factorial es un paso importante para su comprensión y explicación.

Eysenck define la personalidad como:

“La suma total de patrones conductuales, actuales y potenciales del organismo, determinados por la herencia y por el medio social; se origina y desarrolla a través de la interacción funcional de los cuatro sectores principales dentro de los cuales están organizados estos patrones de conducta; el sector cognoscitivo (inteligencia); el sector connotativo (carácter); el sector afectivo (temperamento) y el sector somático (constitución).”¹⁰⁷

Para Eysenck la personalidad se organiza a partir de “conductas específicas” que al irse repitiendo consistentemente llegan a formar hábitos; la relación y manifestación de diversos hábitos semejantes forman rasgos, y los patrones de rasgos configuran los tipos.

Así, esta organización de conductas, hábitos, rasgos y tipos nos proporcionan una estructura con un orden jerárquico de la siguiente manera:

1. LOS TIPOS. Ocupan el nivel más alto de generalidad y se define como “un síndrome de rasgos”¹⁰⁸

2. LOS RASGOS. Ocupan El siguiente nivel:

“Son la consistencia observada en los actos repetidos o hábitos del sujeto.”¹⁰⁹

3. LOS HáBITOS. Puede definirse un hábito como:

¹⁰⁶ Ross, Pág. 198.

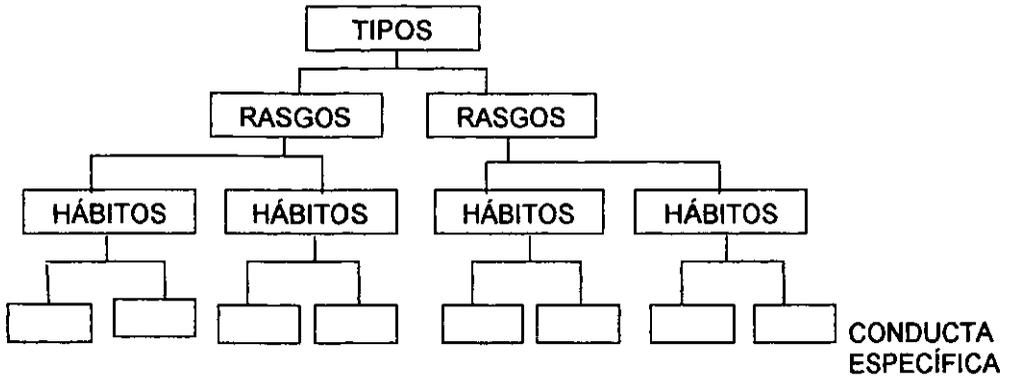
¹⁰⁷ Cuelli, Op. Cit. Pág. 301

¹⁰⁸ Cuelli, Op. Cit. Pág. 301

¹⁰⁹ Cuelli, Ididem.

"Las conductas en que se utiliza un medio o recurso para lograr un objetivo, producidas por circunstancias iguales o semejantes."¹¹⁰

4. **RESPUESTAS ESPECÍFICAS.** Son los actos o conductas que ocurren y se observan una sola vez.



En su teoría Eysenck propone que los factores de la personalidad poseen un elemento heredado:

"Un individuo hereda un tipo particular de sistema nervioso que lo predispone a desarrollarse en cierta dirección."¹¹¹

Dentro de sus estudios acerca de la influencia que ejerce el sistema nervioso central sobre los individuos, Eysenck determina que el sistema reticular activador juega un papel importante para definir un tipo de temperamento.

"La facilidad y estabilidad con que un individuo forma respuestas condicionadas se considera que están relacionadas con el equilibrio entre los procesos de excitación e inhibición dentro del sistema nerviosos central."¹¹²

El sistema reticular activador tiene dos fases: Excitativo e Inhibidor.

En su fase excitativa, El Sistema Reticular Activador hace a las personas propensas a responder más vivamente a experiencias desagradables o atemorizantes, con aumento de la frecuencia cardiaca, tensión muscular, actividad de las glándulas sudoríferas, etc. Conductas todas ellas semejantes a la emocionalidad o neurotismo.

¹¹⁰ Ibidem.

¹¹¹ Peck y Whitlow, Enfoques sobre la teoría de la Personalidad, Editorial CECSA, 1978, Pág. 64

¹¹² Ibidem., Pág. 64

Sobre estas bases biológicas Eysenck aspira a identificar las dimensiones primarias de la personalidad, realizando estudios de análisis factorial con diez mil sujetos normales y neuróticos, dando por resultado un sistema de personalidad de cuatro dimensiones:

- Extroversión – Introversión
- Neurotismo – Estabilidad
- Psicotisismo – Estabilidad
- Inteligencia

Eysenck desarrolló un cuestionario con 57 incisos para medir las dimensiones de Extroversión Y Neuroticismo, llamado "Inventario de la Personalidad de Eysenck", con una aplicación principal en el campo de la Psicología Clínica.

Son muchas las críticas que ha recibido J.H. Eysenck acerca de su teoría de la personalidad, ya que al parecer ésta tiene mayor aplicación en el campo de la descripción, más no en el campo de la explicación de la misma.

"A pesar de estas reservas el cuerpo principal de la teoría de Eysenck, parece ser una fructífera fuente de ideas para la investigación en el campo de la personalidad durante años por venir."¹¹³

4.2 CONCLUSIONES ACERCA DE LA TEORÍA DE LOS RASGOS

Mediante el estudio de algunos de los principales exponentes de la teoría factorialista de la personalidad, podemos concluir lo siguiente:

Para aquellos estudiosos de la teoría de los rasgos, la personalidad se manifiesta con una consistencia para el individuo que la posee.

La personalidad es la organización integrada de todas aquellas características heredadas o adquiridas llamadas rasgos, y que a través de su estudio, es posible hacer predicciones acerca de lo que una persona va a hacer en una situación determinada.

Los rasgos son características consistentes de la personalidad, que brindan un aspecto distintivo al ser humano, y lo hace ya sea diferir de otros o asemejarse a ellos.

Los rasgos son durables y flexibles, esto significa que pueden permanecer estables durante largos períodos de tiempo, pero que son factibles de ser

¹¹³ Peck, Pág. 70

modificados por circunstancias que los afectan. Un rasgo puede ser producto de un conjunto de hábitos que le dan consistencia.

Los rasgos pueden reflejar distintas características dada su procedencia hereditaria o adquirida.

Según la naturaleza biológica de los seres humanos, los rasgos determinan ciertas predisposiciones hereditarias.

Decimos que los rasgos imprimen una disposición cortical y subcortical, que dependiendo del grado de sensibilidad del sistema nervioso central, será que predomine en una determinada persona, su funcionamiento simpático o parasimpático, así como sus disposiciones excitativas o inhibitorias del sistema reticular activador.

La conducta de los individuos podrá verse influida y predispuesta también por su status fisiológico, su capacidad intelectual o por sus umbrales sensoriales.

Un elemento más que predispone la conducta de los individuos, y con ello el tipo de personalidad, es el temperamento heredado y la constitución glandular.

Sin embargo, la estructura de la personalidad no es sólo producto de la herencia, sino de los factores ambientales que influyen para modelar y mantener conductas adquiridas o aprendidas. Y en este contexto, podemos decir que son muchos los factores que determinan un estilo de personalidad, entre los que podemos mencionar:

- Los programas de condicionamiento a los que son sometidas las personas desde su nacimiento, e inclusive desde su etapa intrauterina.
- Los modelos de conducta que nos imponen las personas que nos educan, así como los guiones familiares y los roles sociales.
- Junto con estos, intervienen también el cálculo de las probabilidades, la percepción y el olvido selectivo, así como la distorsión, la generalización y la omisión lingüísticas.

Un factor más que cabe mencionar como determinante de la personalidad, es la estructura psicodinámica de los seres humanos, que dan una interpretación personal a las experiencias, a fin de darle sentido a la vida.

Así pues, no podemos decir que un rasgo sea sólo un constructo abstracto y conceptual puro, ya que dada la complejidad de la observación y registro objetivo de los rasgos, los estudiosos de esta rama, han optado por inferirlos a partir de sus indicadores específicos, acciones o verbalizaciones, generalizando a través de ellos y otorgándoles un nombre convencional.

Los rasgos, tanto en su constitución hereditaria como adquirida, determinan una predisposición a responder de determinada manera. Reflejan tendencias dominantes y persistentes de la personalidad, y como tal, incrementa las probabilidades de que se presenten cierta clase de conductas.

Una característica de los rasgos de personalidad es que convierten muchos estímulos en funcionalmente equivalentes y, por lo tanto, guían formas equivalentes de conducta expresiva y adaptativa.

Los rasgos de personalidad son unidades funcionales que sirven al ser humano tanto como al conjunto de actitudes y disposiciones mentales que filtran, seleccionan e interpretan los estímulos del medio ambiente (estilo cognitivo), así como para originar o motivar a una acción determinada.

Así, la adaptación del ser humano a su medio ambiente a través de conductas específicas, la organización y la sistematización de estas conductas en forma de hábitos, el conjunto de hábitos que a su vez conforman los tipos de personalidad, dan por resultado que las conductas en sus distintos grados de jerarquía y clasificación se tornen automotivantes en sí mismas. La conducta es la meta.

Los rasgos en su carácter de universales y generalizados, sirven para predecir la conducta.

Los rasgos pueden servir como marcos de referencia para que los individuos comprendan la organización de su propio estilo de personalidad y noten sus diferencias con los demás.

Existen dos formas de clasificar los rasgos: Por su extensión y por su Género.

Por su Extensión, tenemos:

- Rasgos Fuente – Cardinales o de origen.
- Rasgos Comunes – Centrales o de Superficie.
- Rasgos Individuales – Únicos o Secundarios.

Por su Género tenemos:

- Físicos – Somáticos
- Fisiológicos
- Temperamentales
- Psicológicos – Habilidades – Cognitivos – Aptitudes
- Afectivos

"Esto es atractivo porque permite cuantificar datos complejos y reducirlos a una forma más manejable." ¹¹⁴

Puede decirse que el análisis factorial nos permite conocer ciertas agrupaciones de conductas interrelacionadas que sugieren la delimitación de un rasgo común.

"Un propósito del análisis factorial es la descripción de la conducta mediante la reducción del número de categorías desde una multiplicidad de variables, hasta unos pocos factores o rasgos comunes." ¹¹⁵

La meta del análisis factorial es encontrar grupos de variables que midan el mismo factor y se les denominará rasgo o dimensión.

"Spearman interpretó la correlación entre dos variables como una indicación de un factor común." ¹¹⁶

Así, pues, la primera tarea en la construcción de nuestra escala para describir perfiles de puesto, será la de encontrar de entre una multiplicidad de factores de la personalidad que describen a todos los puestos, sólo aquellos que permitan una interpretación práctica de los mismos. Es decir, reducir el número de rasgos o factores al mínimo indispensable para describir los puestos. Esto es, los rasgos fuente.

Una vez obtenidos los rasgos fuente, la siguiente tarea será la de encontrar todos aquellos indicadores específicos, acciones y verbalizaciones que los describan; de donde obtendremos el continuum en una escala de dos polos para cada rasgo.

"La meta del análisis factorial es encontrar grupos de variables que midan el mismo factor." ¹¹⁷

Cuando obtenemos uno o varios rasgos a partir de un análisis factorial, tenemos que decidir cómo llamarlo. Esta decisión se basa en el contenido de dicha dimensión, pero viene a constituir un juicio subjetivo con el cual otros autores no siempre podrán estar de acuerdo en cuanto a su denominación; pero como señalamos es una descripción convencional.

"Resulta una ventaja el considerar a los rasgos como abstracciones convenientes y no como estructuras concretas." ¹¹⁸

Como paso final en la obtención de una validez para la escala de descripción de perfiles de puesto, resulta la obtención de un índice de correlación entre las mediciones de nuestra escala y un criterio externo.

¹¹⁴ Peck y Whitlow, Op. Cit. Pág. 52

¹¹⁵ Anastasi. Op. Cit. Pág. 121.

¹¹⁶ Cuelli, Op. Cit. Pág. 285

¹¹⁷ Brown. F. Op. Cit. Pág. 198.

¹¹⁸ Peck y Whitlow, Ibidem, Pág. 54

"La validez factorial constituye esencialmente la correlación del test con todo lo que es común a un grupo de tests o a otro índice de conducta. Es posible utilizar las estimaciones y otras medidas de criterio, junto con otros tests para explorar la validez factorial del test."¹¹⁹

Una vez encontrados y definidos los rasgos fuente para describir perfiles de puestos, así como sus indicadores específicos, se procederá a elaborar el test de personalidad para evaluar a los candidatos u ocupantes de los puestos y así poder comparar ambos perfiles.

- Perfil de puesto y
- Perfil de persona

MÉTODOS MÁS COMUNES PARA OBTENER EL FACTOR DE CORRELACIÓN DE VALIDEZ FACTORIAL EN PRUEBAS DE PERSONALIDAD

1. **MÉTODO DE CONSISTENCIA INTERNA.** Anastasi lo refiere a la puntuación obtenida en el propio test.
2. **TÉCNICA Q. DE CATELL.** Indica cómo dos o más personas covarian durante una serie de pruebas administradas en una sola ocasión.
3. **PRUEBAS PARALELAS.** Consiste en aplicar dos pruebas paralelas a una misma persona en una única ocasión y obtener un índice de correlación.
4. **GRUPOS CONTRASTADOS.** Se seleccionan grupos que contrasten en sus características fundamentales o rasgos, se le aplica la prueba y se observa si ésta los discrimina.
5. **EFFECTOS DE LAS VARIABLES EXPERIMENTALES SOBRE LAS PUNTUACIONES DE LOS TESTS.** Permite observar si lo aprendido afecta a una dimensión o rasgo medido por el test en relación a dicha práctica.

"Aplicando el test a los mismos sujetos antes y después de un periodo de práctica intensiva, para determinar si éste registra los cambios producto del aprendizaje."¹²⁰

6. **TÉCNICA T. DE CATELL. TEST-RETEST.** Indica cómo varían dos o más mediciones de una sola prueba en varios individuos.

¹¹⁹ Anastasi, Op. Cit., Pág. 121.

¹²⁰ Anastasi, Op. Cit., Pág. 122

PARTE II

I. PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DE LA ESCALA PARA LA DESCRIPCIÓN DE LOS PERFILES DE PUESTOS.

1. Selección y descripción de rasgos fuente

1.1 Procedimiento

Un buen punto de partida para elaborar una prueba psicológica es una definición clara de los atributos que se desean medir.

Se pensó en un test que midiera racimos de conductas semejantes que dieran consistencia a un rasgo. A su vez, cada rasgo debía ser consistente internamente pero distinto de los demás rasgos.

Además se pensó que los rasgos obtenidos deberían ser "rasgos fuente" y que como tales, se presentarían en todos los puestos, en cualquier tipo de organización laboral; lo que significa determinar los "denominadores comunes" a todos los puestos.

Se consultó con un grupo de personas empleados de la empresa DINAMICA, S.A., la cual se dedica a ofrecer el servicio de Reclutamiento y Selección de personal a empresas del Grupo Industrial Alfa y a otras empresas externas al grupo.

El grupo de consulta quedó conformado por las siguientes personas:

Psic. Jorge A. Casanova Padilla. Jefe del Depto. De Psicología.

Psic. Alejandro Galán. Psicómetra.

Psic. Guillermo Zamorano. Psicómetra.

Psic. Oscar Velázquez Flores. Jefe de personal

Psic. José Luis Vales Lara. Psicólogo Clínico del DIF.

Fil. Ma. de los Dolores Nieva Ponce. Coordinadora del Sistema de Enseñanza Abierta (SEA) del Colegio de Bachilleres e Investigadora Educativa

LAE Marcelo Quiñones. Reclutador

LAE Antonio Blanco P. Reclutador

LRI Ernesto Romero Padilla. Jefe de reclutamiento

LAE. Juan Manuel Padilla. Reclutador.

LAE. Hugo A. Senties Cansino. Investigador.

LAE. René Cenicerros Rossell. Investigador.

Para seleccionar los rasgos fuente el grupo consultó los siguientes manuales y tests, para obtener de ellos los rasgos medidos por los mismos:

TESTS DE PUESTO Y PERSONA:

- CLEAVER
- KOSTICK PAPI

TESTS DE PERSONALIDAD

- GUILFORD ZIMMERMAN
- 16PF DE CATELL
- THURSTONE
- REIVAX

TEST DE INTERESES VOCACIONALES

- KUDER

LIBRO: ELECCIÓN DE CARRERA.¹²¹

Se eligió consultar, tanto el test de intereses vocacionales como la guía de elección de carrera, por el hecho que éstos hacen mención de las aptitudes y rasgos de personalidad requeridos para el desempeño de las diferentes profesiones, así como su enfoque, campos y perspectivas laborales.

Por otra parte, se consultaron diversas requisiciones de personal, que incluyen una descripción del perfil de personalidad requerido para cada puesto, elaborada por las distintas empresas que lo solicitan. Entre las empresas elaboradoras de dichas requisiciones están: Hylsa, Cervecería Cuauhtémoc, Fábricas Monterrey, Cuprum, Empaques de Cartón Titán, Empaques de Cartón Corrugado, Philco, Admiral, Hotel Las Hadas, Magnavox, Viplamex, Crinamex, entre otras.

También se consultaron análisis y descripciones de varios puestos elaborados en la empresa Dinámica, S.A.

De la consulta anterior se obtuvieron 120 factores de personalidad requeridos por todos los puestos, a saber:

¹²¹ Olívar Rogelio, Elección de Carrera, Editorial Limusa, 1978.

- | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
| 1. Adaptabilidad al cambio | 21. Resistencia física | 43. Coordinación de equipos |
| 2. Serenidad de juicio | 22. Iniciativa | 44. Actividad intensa |
| 3. Sociabilidad | 23. Buena salud | 45. Necesidad de cambio |
| 4. Persuasión | 24. Equilibrio emocional | 46. Necesidad de terminar una tarea |
| 5. Colaboración | 25. Firmeza de carácter | 47. Facilidad para tomar decisiones |
| 6. Orden | 26. Cordialidad | 48. Extensión social |
| 7. Habilidad para coordinar | 27. Simpatía | 49. Pertenencia a un grupo |
| 8. Tolerancia | 28. Disciplina | 50. Controlar a otros |
| 9. Objetividad | 29. Responsabilidad | 51. Ser notado |
| 10. Independencia de juicio | 30. Habilidad de supervisión. | 52. Liderazgo |
| 11. Capacidad conciliatoria | 31. Seguir procesos | 53. Agresividad |
| 12. Comprensión de problemas humanos | 32. Aptitud pedagógica | 54. Estar a la defensiva |
| 13. Confianza en sí mismo | 33. Sensibilidad | 55. Organizado |
| 14. Autoridad | 34. Imparcialidad | 56. Atención a detalles |
| 15. Renuncia al dogma | 35. Criterio amplio | 57. Recibir apoyo del jefe |
| 16. Aventura intelectual | 36. Curiosidad | 58. Cumplir reglas |
| 17. Don de mando | 37. Captar la atención de otros | 59. Recibir instrucciones detalladas |
| 18. Comunicación de ideas | 38. Buen oyente | 60. Afectividad |
| 19. Adaptabilidad biológica | 39. Empatía | 61. Dinamismo |
| 20. Vigor | 40. Discreción | 62. Seguir leyes |
| | 41. Entender distintas personalidades | |
| | 42. Flexibilidad muscular | |

- | | | |
|---------------------------------|--|---|
| 63. Empuje | 83. Espíritu de sacrificio | 99. Hacer nuevas amistades |
| 64. Sumisión | | |
| 65. Apego a normas | 83. Encontrarse en distintos lugares. | 100. Iniciar conversación con extraños |
| 66. Capacidad administrativa | 84. Atender distintos asuntos a la vez | 101. Ejercer presión por resultados. |
| 67. Objetivos claros | 85. Asimilar interrupciones y cambios | 102. Adaptabilidad |
| 68. Deseos de logro | 86. Adaptarse a la rutina | 103. Pasar de una actividad a otra sin reposo |
| 69. Concentración | 87. Trabajo repetitivo | 104. Realizar actividades diferentes |
| 70. Creatividad | 88. Visión de futuro | 105. Actuar sin precedentes |
| 71. Innovación | 89. Conducta espontánea | 106. Despreocupado |
| 72. Fuerza interior | 90. Aportar ideas y sugerencias | 107. Amigable |
| 73. Espíritu de competencia | 91. Facilidad para comunicar ideas. | 108. Vender ideas |
| 74. Toma de decisiones | 92. Gusto por relacionarse. | 109. Serenidad |
| 75. Optimismo | 93. Poder de convencimiento. | 110. Aportar nuevas ideas |
| 76. Estar en movimiento | 94. Situaciones cambiantes. | 111. Ajustarse a la rutina |
| 77. Buenas relaciones humanas | 95. Ambiente impredecible | 112. Frío y ecuánime |
| 78. Evaluar personas | 96. Experimentar novedades. | 113. Sostener un debate |
| 79. Tomar medidas correctivas | 97. No dejarse influir fácilmente. | 114. Participar en actividades sociales |
| 80. Detectar gente problema | 98. Autosuficiente | 115. Habilidad para motivar gente |
| 81. Detectar necesidades | | |
| 82. Reconocer la labor de otros | | |

116. Persistencia en la tarea

118. Pertenecer a distintos grupos sociales

119. Facilidad para darse a conocer

117. Aportar soluciones

120. Manejar personal

Posteriormente el equipo de trabajo se dio a la tarea de agrupar esos 120 factores en forma de racimos que por sus características se asemejaran, con el objeto de dar consistencia a los rasgos.

Las instrucciones que se dieron al grupo fueron las siguientes:

- ¿Cuáles son los factores que se relacionan entre sí y que pertenecen a un mismo rasgo?
- ¿Cuáles serán los rasgos fuente comunes a todos los puestos?

Cada factor se analizó y clasificó hasta llegar a un consenso.

A continuación se presentan los siguientes resultados:

1er. Racimo: VIGOR Y ENERGÍA

- Adaptabilidad biológica
- Vigor
- Resistencia física
- Buena salud
- Flexibilidad muscular
- Actividad intensa.
- Dinamismo.

2° Racimo: DESPLAZAMIENTO

- Encontrarse en diferentes lugares, países, ciudades, colonias, empresas, zonas
- Estar en movimiento

3er. Racimo: CAMBIO Y VARIEDAD DE ACTIVIDADES

- Necesidad de cambio

- Aventura intelectual
- Criterio amplio
- Curiosidad
- Deseo de logro
- Creatividad
- Innovación
- Atender distintos asuntos a la vez
- Asimilar interrupciones y cambios
- Adaptarse a la rutina y trabajo repetitivo
- Visión de futuro.
- Saltar de una actividad a otra sin reposo
- Realizar actividades diferentes
- Situaciones cambiantes
- Ambiente impredecible
- Experimentar novedades
- Aportar nuevas ideas
- Ajustarse a la rutina
- Persistencia en la tarea
- Necesidad de terminar una tarea.

4° Racimo: TOMA DE DECISIONES

- Serenidad de juicio
- Objetividad
- Independencia de juicio
- Facilidad para tomar decisiones

- Equilibrio emocional
- Imparcialidad
- Conducta espontánea
- Aportar ideas y sugerencias
- No dejarse influir fácilmente
- Autosuficiente
- Actuar sin precedentes
- Despreocupado
- Frío y ecuánime
- Aportar soluciones
- Sostener un debate.
- Toma de decisiones
- Iniciativa

ESTA TESIS
SALIR DE LA NO DEBE
BIBLIOTECA

5° Racimo: SOCIABILIDAD

- Extensión social
- Buenas relaciones humanas
- Pertenencia a un grupo
- Facilidad para comunicar ideas
- Simpatía
- Empatía
- Entender distintas personalidades
- Gusto por relacionarse.
- Hacer nuevas amistades
- Amigable

- Participar en actividades sociales
- Iniciar conversación con extraños
- Pertenecer a distintos grupos sociales
- Facilidad para darse a conocer.
- Comunicación de ideas
- Sociabilidad

6° Racimo: PERSUASIÓN

- Ser notado
- Poder de convencimiento
- Vender ideas
- Capacidad conciliatoria
- Comprensión de problemas humanos
- Actitud pedagógica
- Captar la atención de otros
- Habilidad para motivar gente
- Persuasión
- Afectividad
- Optimismo

7° Racimo: AUTORIDAD Y LIDERAZGO

- Habilidad para coordinar a otros
- Autoridad
- Manejar personal
- Confianza en sí mismo

- Firmeza de carácter
- Don de mando
- Habilidad de supervisión
- Evaluar personas
- Detectar gente problema
- Tomar medidas correctivas
- Controlar a otros
- Dirigir equipos de trabajo
- Liderazgo
- Agresividad
- Actitud defensiva
- Empuje
- Ejercer presión por resultados
- Capacidad administrativa
- Espíritu de competencia
- Fuerza interior
- Detectar necesidades
- Reconocer la labor de otros.
- Objetivos claros.

8° Racimo: APEGO A NORMAS

- Adaptabilidad
- Apego a normas
- Colaboración
- Orden

1.2 RESULTADOS

RASGO 1. VIGOR Y ENERGÍA

Necesidad que el puesto requiere para poner en movimiento al sistema muscular con desgaste de energía: cargar, empujar, jalar, levantar, correr, caminar, pegar, hacer esfuerzo; en el desempeño de una actividad intensa que requiere resistencia física y adaptabilidad biológica.

RASGO 2. DESPLAZAMIENTO

Necesidad de desplazarse a diferentes lugares. Visitar distintos países, ciudades, colonias, empresas, departamentos o zonas donde la empresa se encuentre. Las funciones pueden ser las mismas pero en distintos lugares.

RASGO 3. CAMBIO Y VARIEDAD DE ACTIVIDADES

Necesidad de desempeñar actividades diversas, cambiar de una actividad a otra utilizando el ingenio, la creatividad y la aventura intelectual, orientado con una visión de futuro.

RASGOS 4. TOMA DE DECISIONES

Grado en que un puesto requiere serenidad de juicio, imparcialidad, objetividad y equilibrio emocional para efectuar decisiones con la aportación del criterio personal.

RASGO 5. SOCIABILIDAD

Grado en que un puesto exige relacionarse con otros directa o indirectamente. Facilidad para comunicar ideas y mantener relaciones humanas favorables.

RASGO 6. PERSUASIÓN

Se refiere a la necesidad para motivar, convencer, conciliar y vender las propias ideas. Inducir a la gente para que actúe sobre una base voluntaria.

RASGO 7. LIDERAZGO – AUTORIDAD

Refleja el grado de autoridad que el puesto confiere a su ocupante para planear, organizar, integrar, dirigir y controlar las actividades de otras personas. Asumir el mando, empujar hacia el logro de los objetivos, solucionar problemas y reconocer la labor de la gente bajo su mando.

RASGO 8. APEGO A NORMAS

Se refiere a la necesidad que el puesto requiere para cumplir normas, reglas, leyes, procesos, políticas, instrucciones detalladas de una manera persistente, ordenada, atenta y responsable.

2. ELABORACIÓN DE LA ESCALA

2.1 Procedimiento

Una vez obtenidos los rasgos fuente, nuestra siguiente tarea fue encontrar todos aquellos indicadores específicos, acciones y verbalizaciones que lo describan, dentro de un continuo en una escala de 1 a 10 para cada rasgo.

La escala permitirá obtener una puntuación semejante a las utilizadas en la fuerza aérea de los Estados Unidos durante la segunda guerra mundial, llamadas estaninas (stand nine), adaptado a nuestro sistema de evaluación decimal (DECILES)

"Esta escala proporciona un sistema de puntuaciones de un solo dígito con una media de 4.5 y una DT aproximadamente de 2 puntos."¹²²

"Cada una de las diez categorías de calificación, con excepción de las dos categorías extremas, tienen una amplitud de media desviación estándar."¹²³

Entonces la escala decimal se expresaría de la siguiente manera:

X

DECILES	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
RANGO	MUY BAJO	BAJO	PROMEDIO BAJO		PROMEDIO		PROMEDIO ALTO		ALTO	MUY ALTO

¹²² Anastasi, Op. Cit. Pág. 58.

¹²³ Brown, F. Op. Cit. Pág. 233.

2.2 RESULTADOS

DESCRIPCIÓN DE LA ESCALA

DECILES

VIGOR - ENERGÍA

10 9	Su puesto requiere aplicar entre un 80 y un 90% del tiempo, gran cantidad de energía y vigor para desempeñar un trabajo físico arduo, con movimientos de piernas y/o brazos, así como sobreponerse al cansancio.
8 7	Su puesto requiere de un esfuerzo físico mayor que el promedio, requiriendo buena salud y adaptabilidad biológica.
6 5	Su puesto implica un 50% de esfuerzo físico.
4 3	Su puesto requiere escaso esfuerzo físico, pudiendo desempeñar sus funciones con poco desgaste de energía física.
2	Su puesto requiere muy poco esfuerzo físico. Sus funciones son de tipo intelectual, de observación chequeo, lectura, con un mínimo de desgaste físico.
1	El puesto es físicamente descansado.

DECILES

DESPLAZAMIENTO

10 9	Su puesto requiere del desplazamiento constante para encontrarse en diferentes lugares (otros países, estados, ciudades, colonias, oficinas o zonas), ya sea haciendo demostraciones, ventas, visitas, supervisiones o las funciones propias del mismo.
8 7	Su puesto requiere estar en constante desplazamiento, pero con un 30% de permanencia en un lugar fijo.
6 5	Su puesto implica un 50% de desplazamiento y un 50% de permanencia en un lugar fijo.
4 3	Generalmente su puesto establece un lugar fijo donde desempeñar sus actividades, con desplazamientos esporádicos a otras áreas, oficinas o zonas dentro de la empresa.
2	Las funciones de su puesto se realizan en un solo lugar y ocasiones se encontrará en otro.
1	Su puesto no requiere desplazamiento.

DECILES**CAMBIO - VARIEDAD**

10 9	Su puesto le presenta gran variedad de actividades, atender distintos asuntos o proyectos al mismo tiempo en un ambiente cambiante e impredecible. Tiene la oportunidad de participar en nuevas ideas, experimentar innovaciones y requerirá de mucha creatividad e ingenio.
8 7	Su puesto requiere capacidad para dominar distintos procesos y relacionarse con asuntos diversos.
6 5	Su puesto implica la necesidad de desarrollar hábitos de trabajo, con actividades variadas.
4 3	Su puesto presenta un patrón de trabajo y cierta rutina (no significa de bajo nivel), con variantes ocasionales.
2	Su puesto presenta un patrón de trabajo establecido, adoptar un ritmo y persistir en él de una manera constante.
1	Sus tareas se repiten día con día y no presenta cambios.

DECILES**TOMA DE DECISIONES**

10 9	Su puesto requiere tomar, de manera constante, decisiones con rapidez en el momento adecuado. Requiere objetividad, independencia de juicio, visión de futuro y la oportunidad de aportar su propio criterio e ideas personales. Se requiere actuar sin precedentes y con oportunidad.
8 7	Su puesto requerirá dar atención a una gran variedad de problemas prácticos; salir de las dificultades, sostener discusiones y guardar un equilibrio ante las adversidades, donde las soluciones saldrán de la aplicación de sus conocimientos sobre la materia.
6 5	Su puesto requerirá asumir algunos riesgos y efectuar decisiones con prontitud aunque generalmente se necesita un desempeño constante sobre funciones cotidianas.
4 3	Las decisiones que su puesto requiere serán de tipo práctico y cotidiano. Las decisiones de mayor importancia deberán ser consultadas con el jefe o supervisor.
2	Su puesto no le exige tomar decisiones sino cumplir con las efectuadas por otra persona.
1	Su puesto no otorga autoridad para tomar decisiones.

DECILES**SOCIABILIDAD**

10	Su puesto requiere una alta habilidad social para relacionarse y comunicarse con las personas directa o indirectamente (80 o 90% de comunicación).
9	Requiere iniciativa para hablar con desconocidos y mantener un diálogo constante.
8	El puesto requiere un 60 o 70% de comunicación. Deberá tratar con variedad de personas, ser amable, cordial y considerado con ellas. Establecer contacto ya sea para proporcionar algún servicio, información o requerirlo.
7	
6	Su puesto requiere de un 50% de comunicación con gente y un 50% de trabajo independiente.
5	
4	Su puesto requiere que ponga mayor atención a los trabajos específicos, y sólo en un 30% se mantiene comunicación interpersonal, principalmente para entregar resultados, reportes, materiales, o solicitarlos.
3	
2	Su trabajo requiere prácticamente una completa concentración en datos, cosas o equipo y no en la comunicación. Las relaciones son escasas y limitadas.
1	Trabajo independiente y aislado.

DECILES**PERSUASIÓN**

10	Su Puesto requiere de una gran labor de convencimiento; motivar e inducir a la gente para que actúe sobre una base voluntaria. Requiere ser notado y vender sus propias ideas.
9	
8	Su puesto requiere una actitud comprensiva de los problemas humanos y guiar a un grupo reducido de personas, motivándolas a que actúen por los objetivos propuestos
7	
6	Su puesto requiere un trato equilibrado y formal. Sólo en ocasiones aplicará su capacidad conciliatoria o ayudará a la gente motivando y generando entusiasmo.
5	
4	Su puesto requiere de concentración en el trabajo a realizar, y sólo en ocasiones deberá intentar persuadir a alguien hacia su punto de vista.
3	
2	Su puesto no requiere inducir ni convencer gente. Se concentrará en el contexto de trabajo.
1	Su puesto requiere enfocarse a los hechos como son. No se necesita persuadir a nadie.

DECILES **AUTORIDAD Y LIDERAZGO**

10	Como responsable de una dirección o gerencia, su puesto le otorga autoridad para dirigir a un gran número de personas. Requiere de un liderazgo firme y dominante, para cumplir con los objetivos empresariales, sin perder de vista el desarrollo humano. Posee libertad de acción. Proyecta objetivos a gran escala.
9	
8	Como responsable de un departamento deberá dirigir y coordinar personas en puestos diversos dentro de una especialidad. Así que deberá ejercer su capacidad para marcar objetivos, dirigir, supervisar y evaluar resultados, así como tomar medidas correctivas en su caso.
7	
6	Su puesto requiere de hacerse cargo de alguna área específica y manejar un grupo de personas. Deberá organizar al grupo, detectar necesidades, coordinar sus funciones y contar con el apoyo de su jefe inmediato.
5	
4	Su puesto no le confiere una autoridad directa sobre las personas, pero si dispondrá de una autoridad técnica, como asesor, inspector u otras funciones que le permitirán emitir sugerencias que deberán ser consideradas y autorizadas por un jefe superior.
3	
2	Su puesto implica recibir instrucciones que se deben de cumplir.
1	Su puesto no le confiere autoridad alguna.

DECILES **APEGO A NORMAS**

10	Su puesto requiere cumplir reglamentos y procedimientos al pie de la letra, teniendo un patrón de trabajo establecido. Se requiere un trabajo de precisión y exactitud, orden y disciplina.
9	
8	Su puesto requiere del trabajo constante sobre una línea de acción. Sus funciones serán continuas siendo cuidadoso para cumplir normas de calidad, seguridad y disciplina.
7	
6	Su puesto requiere apegarse al espíritu de la ley y disponer de cierta libertad sobre los medios o estilos para cumplir con las metas establecidas.
5	
4	Su puesto definirá metas u objetivos definidos, pero dependerá del ocupante la forma de conseguirlos, pudiendo ser flexible en horarios y métodos de acción.
3	
2	Su puesto requiere actuar sin precedentes de manera independiente hacia el logro de los objetivos propuestos.
1	Su puesto le confiere completa libertad y flexibilidad al seguir reglamentos, no se cuenta con una supervisión directa.

3. ESPECIFICACIÓN DE PRINCIPIOS PARA LA ESCALA DE DESCRIPCIÓN DE PERFILES DE PUESTOS

3.1. CLASIFICACIÓN DE LA ESCALA

El Test JCP, por su forma de **realización** es una prueba que se clasifica dentro de las pruebas de "lápiz y papel"

Por su forma de **aplicación** corresponde a las pruebas de tipo colectivo, ya que puede ser aplicada en grupo.

Por el tiempo de **ejecución** es una prueba de Potencia, ya que no impone un tiempo límite para su realización.

Por **las características que mide**, es una prueba ocupacional de rasgos de personalidad.

3.2. Principio de Validez

Validez de Contenido

La validez de contenido de La escala de descripción de perfiles de puestos se obtuvo a través del consenso de un equipo formado por doce jueces, todos ellos relacionados con el área de reclutamiento y selección de personal, que determinaron que el contenido de cada uno de los rasgos, así como su descripción, amplitud y escala eran la conducta representativa del universo de conductas que se pretendía medir.

"Si a un juez le parece que los reactivos de la prueba representan adecuadamente el dominio de dicha prueba, tendrá validez de contenido."¹²⁴

1° Se consultaron las fuentes de información tales como Tests Psicológicos, guías de carreras, requisiciones de personal, análisis de puestos y las opiniones de los expertos en reclutamiento y selección de personal.

2° Se realizó un análisis concienzudo de cada uno de los 120 factores de personalidad encontrados y se clasificaron por consenso para obtener los rasgos fuente.

3° Se definió específicamente cada uno de los rasgos fuente obtenidos.

4° Se eligieron los reactivos de la escala abarcando el dominio del contenido postulado para cada rasgo.

¹²⁴ Brown Frederick, Ibidem, Pág. 153.

5° Se estableció el número de elementos que conformarían la muestra representativa del universo de cada rasgo y se distribuyeron de acuerdo a una escala decimal.

Validez de Construcción

La validez de construcción fue obtenida a través del método de análisis factorial, en el que a través del análisis de los 120 factores de la personalidad involucrados en los puestos, se agruparon los racimos de conductas que permitieron obtener como resultado los 8 rasgos fuente o constructos.

3.3 PRINCIPIO DE OBJETIVIDAD Y ESTANDARIZACIÓN

Puede decirse que la estandarización es un auxiliar para lograr la objetividad de la prueba, ya que a través de la estandarización se establecen los procedimientos estándar de los siguientes aspectos:

- Estandarización del contenido
- Estandarización de las condiciones de aplicación
- Estandarización de la aplicación
- Estandarización de la calificación
- Estandarización de la Interpretación.

Estandarización del Contenido

La escala para la descripción de perfiles de puestos se presentará en un cuadernillo empastado y se anexará en una hoja de respuestas.

Dicho cuadernillo consta de nueve hojas; en la primera de ellas se describen los objetivos de la prueba y las instrucciones de uso por escrito. Las 8 hojas restantes contienen la descripción de los rasgos a evaluar.

Cada rasgo contiene 5 ítems expresados de una manera sobria, con un nivel de vocabulario sencillo y claro, para hacer comprensible su contenido.

Además, cada rasgo contiene una escala de 1 a 10 que servirá para que el aplicando otorgue el ítem y el grado en que ese rasgo es requerido en el puesto que se describe.

Las respuestas serán registradas en una hoja de respuestas para hacer más económico su uso.

Así, cada uno de los examinados operarán con el mismo material objetivamente estructurado y podrá elegir su respuesta de entre un número limitado de opciones. Esto ofrece la ventaja de que todas las medidas que se obtengan sean comparables.

Estandarización de las condiciones de aplicación

Las condiciones de aplicación deben ser apropiadas para un trabajo sin interrupciones; contar con un asiento cómodo pero firme, una mesa de trabajo o silla con paleta, suficiente iluminación, una adecuada ventilación y un lápiz con punta afilada.

Si no se cuenta con los recursos idóneos, entonces se deberán homogeneizar las condiciones de aplicación para que no se introduzcan variables extrañas que alteren los resultados.

Estandarización de la Aplicación

Para la aplicación de la escala de descripción de perfiles de puesto, deberá uno colocarse al frente del grupo o persona examinada, y hablar con voz firme y clara.

Entregar el cuadernillo junto con la hoja de respuestas y pedir que se anoten los datos siguientes:

- Título del Puesto
- Nombre de quien lo describe
- Fecha

Instrucciones Normalizadas:

“Este es un ejercicio para describir perfiles de puestos. Lo que les voy a pedir es que hagan una descripción del puesto (que ocupan, que van a ocupar o desean cubrir) sobre la base de 8 características fundamentales.

En este cuadernillo se les presentarán 8 rasgos de comportamiento en una escala que va de 1 a 10. Ustedes deberán anotar en la hoja de respuestas el número que describa la forma más conveniente y que mejor se ajuste al comportamiento que se debe seguir en su puesto, para así, obtener los resultados óptimos en el desempeño del mismo.

Tome la decisión sobre la base de lo que el puesto requiere.

Cada hoja describe un rasgo. Primero lea la definición, luego, lea cada una de las acepciones descritas y elija uno de los números del lado izquierdo, que mejor describa lo requerido.

Considere la escala numérica de mayor (10) a menor (1) y anote en la hoja de respuestas el número que mejor se ajuste a lo que el puesto requiere."

Por ejemplo, veamos el primer rasgo. El rasgo de Vigor y Energía. "Necesidad que el puesto requiere para poner en movimiento al sistema muscular con desgaste de energía: cargar, empujar, jalar, levantar, correr, caminar, pegar, hacer esfuerzo; en el desempeño de una actividad intensa que requiere resistencia física y adaptabilidad biológica."

Ustedes deberán elegir cuál de estos reactivos describe más lo que el puesto requiere, además de elegir uno de los números del lado izquierdo. Un número mayor requerirá más de ese rasgo. Elija ahora un número y anótelos en la hoja de respuestas. ¿Quedó claro?, ¿Alguien tiene alguna duda?

Procedan de la misma manera con los otros siete rasgos. Yo estaré aquí para aclarar sus dudas. Si algo no se entiende pueden preguntar con confianza. No hay tiempo límite para contestar. Pueden empezar."

PROCEDIMIENTO PARA CALIFICAR EL PERFIL DE DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

El procedimiento para calificar el perfil de descripción de puestos es muy sencillo. Se toma la calificación directa otorgada para cada rasgo y esa se considerará como decil

El decil correspondiente, obtenido para cada rasgo, se anota en la **gráfica de resultados** poniendo un "Punto" en la cuadrícula correspondiente y trazando una gráfica de polígono.

II. PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DEL TEST DE RASGOS DE PERSONALIDAD.

Sería pretensioso asegurar que existe algún test que mida la personalidad en toda la extensión de la palabra, pues ni siquiera entre los grandes investigadores existe un acuerdo entre lo que es la personalidad y su dinámica de desarrollo.

Sin embargo, dentro de la terminología psicométrica convencional suele utilizarse el término de test de personalidad para indicar que la prueba intenta medir uno o varios factores referentes a la forma en que la gente se comporta ante los demás, y los motivos por lo que lo hace.

“Los tests de personalidad son instrumentos para la medida de las características emocionales, motivacionales, interpersonales y de actitud.”¹²⁵

De manera breve podemos decir que existen tres métodos psicométricos para medir la personalidad:

- Los inventarios autodescriptivos
- Las técnicas proyectivas
- Los métodos situacionales

Los inventarios autodescriptivos

También denominados pruebas objetivas de la personalidad, consisten en hacer que un individuo se describa a sí mismo a través de cuestionarios o listas de verificación de adjetivos.

“La hipótesis de estas técnicas es que el individuo está en mejor posición para observar, describir y señalar su propia conducta.”¹²⁶

Fue Woodworth en 1931 quien desarrolló el prototipo de cuestionario de personalidad para identificar a los reclutas aptos para el servicio militar norteamericano.

Técnicas Proyectivas

Consisten en presentar al sujeto una tarea poco estructurada, estímulos ambiguos que admiten una amplia libertad para su solución y donde le piden que interprete o imponga sobre ellos alguna estructura.

¹²⁵ Anastasi, Anne, Op. Cit. Pág. 451.

¹²⁶ Brown, F. Op Cit. Pág. 446.

“La hipótesis de la proyección indica que un individuo al enfrentarse a una situación de estímulos ambiguos, impone una estructura a los estímulos que refleja su organización particular de personalidad.”¹²⁷

Podemos considerar como precursor de los tests psicodinámicos de la personalidad a Kraepelin, quien utilizó el tests de asociación libre con pacientes anormales.

Métodos Situacionales

Someten al individuo a una situación que le exige alguna acción o reacción, y donde uno o varios observadores evalúan las características de personalidad que se pongan de manifiesto.

Hartshome y May en 1928 fueron los primeros en aplicar estas técnicas al desarrollar series tipificadas con niños escolares.

1. SELECCIÓN Y DESCRIPCIÓN DE RASGOS FUENTE

1.1 Procedimiento

El punto de partida para la elaboración del test de rasgos de personalidad que correlacionaremos con la escala de descripción de perfiles de puesto, son los rasgos fuente obtenidos para dicha escala.

Así pues el grupo operativo de análisis formado por profesionales en el campo de reclutamiento, selección y educación se dieron a la tarea de consultar nuevamente los siguientes tests:

Tests de Puesto y Persona

- Cleaver
- Kostic – Papi

Test de Personalidad

- Thurstone Temperamental
- Guilford Zimmerman
- Reivax
- 16PF de Catell

¹²⁷ Brown, Ibidem, Pág. 448.

Test de Intereses Vocacionales

- Kuder

Libro

- Elección de carreras

Análisis de Puestos.

- Requisiciones de personal
- Perfiles de puestos

Se consultaron los 120 factores de la personalidad obtenidos del primer escrutinio realizado para la elaboración de la escala de descripción de perfiles de puesto; se consultaron las 8 agrupaciones de racimos de los factores de la personalidad obtenidos como producto de un análisis factorial y se elaboró la siguiente descripción para definir los límites del universo de los ocho rasgos de personalidad que serían medidos por el test a elaborar.

1.2. Resultados

RASGO 1. VIGOR Y ENERGÍA

Los puntajes altos indicarían el grado en que una persona posee vigor, energía fuerza y vitalidad. Gusto por realizar esfuerzos físicos, deportes y actividades que lo mantengan en un estado de plenitud física. Imagen corporal atlética, robusta y briosa. Resistencia al cansancio, aguante y disposición para hacer uso de una reserva de energía.

Una persona con puntajes bajos dentro de esta escala indica que no gusta de realizar esfuerzos físicos, deportes o actividades que impliquen gran desgaste de energía. No es vigoroso y se agota fácilmente ante el trabajo físico. Su imagen corporal será frágil y débil. Tendrá preferencia por actividades intelectuales, perceptuales y de concentración mental.

RASGO 2. DESPLAZAMIENTO

La obtención de puntajes altos nos refiere a una persona inquieta, con deseos de moverse de un lugar a otro. Gusto por viajar y conocer diferentes lugares. Impaciente de estar en un solo lugar y agrado por las distracciones. Prefiere estar en movimiento.

Obtener puntajes bajos significa que la persona prefiere permanecer en un solo lugar desarrollando lazos fuertes de unión con las cosas y las personas. Se molesta si lo cambian de un lugar a otro y se incomoda cuando se separa de la familia. Es paciente.

RASGO 3. CAMBIO Y VARIEDAD DE ACTIVIDADES

Puntajes altos hacen referencia al gusto por cubrir varias actividades y realizar distintos proyectos a la vez, experimentar novedades y cambios en la rutina; participar en nuevas ideas y probar trabajos nuevos. Reacciona rápido a los cambios inesperados. Detesta las tareas uniformes. Posee un alto grado de curiosidad, ingenio y creatividad. Tiene deseos de logro visión de futuro para proponer innovaciones.

Puntajes bajos reflejan a una persona persistente y estable; prefiere tareas uniformes y le incomodan los cambios, requiriendo tiempo para adaptarse a ellos. Se ajusta a un patrón de trabajo, siendo consistente al seguir su rutina. Desarrolla habilidades especiales. Se ajusta a lo ya establecido y sigue hábitos.

RASGO 4. TOMA DE DECISIONES

Puntajes Altos indican que la persona tiene iniciativa para tomar decisiones haciéndolo con rapidez y facilidad. Arriesga en sus decisiones, actúa sin precedentes y no espera a reunir todos los datos para actuar. Tiene de ordinario una respuesta rápida, dice al momento lo que desea decir y actúa guiada por la primera idea que le viene a la mente. No se detiene a reflexionar y desespera ante personas que no actúan de inmediato. Su carácter es firme, autosuficiente, despreocupado, frío y ecuánime. Analiza los problemas y efectúa sus decisiones con aportación de su criterio personal.

Puntajes Bajos nos hablan de una persona que reflexiona antes de tomar una decisión, reúne elementos de juicio, toma su tiempo para pensar, es cauto y precavido. No arriesga, busca la asesoría y el consejo de otros. Se atormenta y reverbera sus ideas. Lento para decidirse, actúa con deliberación y cautela.

RASGO 5. SOCIABILIDAD

Puntaje Altos hacen referencia al gusto por el contacto con la gente. Es sociable, popular y platicador; con facilidad se da a conocer e inicia nuevos contactos con extraños. Es animado y amigable. Recibe invitados, asiste a comidas y reuniones.

Puntajes Bajos refieren a una persona que prefiere un trabajo independiente; es receptor y no gusta de iniciar contactos con gente nueva, limita sus amistades teniendo pocos amigos. Es introvertido y le molesta que lo vean trabajar. Tímido, reservado y difícil de llegar a conocer.

RASGO 6. PERSUASIÓN

Un puntaje alto indica la facilidad para convencer y motivar a la gente para realizar alguna labor. Logra que las personas estén de acuerdo con él a través de la insistencia. Obtiene la atención de otros, hace notar su presencia y que lo tomen en cuenta. Gusta de enseñar, aconsejar y ayudar a los demás a tomar decisiones. Suele ser animado, interesante y gracioso.

Puntajes bajos indican que la persona habla llanamente y respeta la sinceridad; es perspicaz y sospechoso. Puede faltarle emoción en sus relatos y parecer poco convincente

RASGO 7. LIDERAZGO

Un Puntaje Alto proyecta una persona de tipo dirigente. Toma la iniciativa para organizar y dirigir a la gente al cumplimiento de los objetivos. Gusta de fungir como presidente y se desempeña mejor cuando tiene responsabilidades y autoridad para efectuarlas. Gusta de supervisar y con facilidad da ordenes. Es atrevido, encara la autoridad, discute para defender sus asuntos y señala las fallas en el trabajo. Posee carácter firme, confianza en sí mismo y espíritu de competencia.

Obtener puntajes bajos indica que la persona requiere dirección, no gusta de dirigir y organizar a la gente quizá por falta de confianza en sí mismo. No reclama ni exige; evita discusiones y deja en duda los puntos de vista contrarios. Puede ceder su posición y sus puntos de vista. Débil de carácter y fácil de influir.

RASGO 8. APEGO A NORMAS

Una persona con puntajes altos es aquella que gusta de las instrucciones claras, acepta ordenes y sugerencias; es sistemático, cauteloso al seguir instrucciones y exacto para desempeñar sus labores. Cuidadoso y ordenado. Busca la precisión en sus funciones, persiguiendo los estándares establecidos. Es pacífico, adaptable y respeta a la gente que admira.

Una persona con puntajes bajos, actúa de manera independiente, siendo libre al seguir horarios y reglamentos. Reacciona sin temor, actúa sin precedentes, tiene libertad de acción y puede saltar a la autoridad. Posee iniciativa y no espera instrucciones. Puede parecer obstinado, testarudo, rígido y rebelde.

2. ESTRATEGIAS DE CONSTRUCCIÓN DE ÍTEMS PARA ESCALAS DE PERSONALIDAD

Frederick Brown describe tres estrategias fundamentales para la construcción de inventarios de personalidad:

- Método de Enlaces Lógicos
- Método de Enlaces Homogéneos
- Método de Enlaces Empíricos

Método de Enlaces Lógicos

El método consiste en que, una vez descrito el rasgo o rasgos que se pretenden medir, se redactan los reactivos que sobre una base lógica o racional parezcan medir dicha característica.

“El enlace de los reactivos se hará sobre bases racionales.”¹²⁸

Método de Enlaces Homogéneos

Se utiliza para agrupar los reactivos que se consideran que miden el rasgo en cuestión y eliminar aquellos que no se correlacionan.

“Sólo se conservan aquellos que se correlacionan entre sí dentro de la escala.”¹²⁹

Una vez descrito el rasgo, se elaboran los reactivos por medio de enlaces lógicos. Se administra a un grupo criterio representativo que posea dicho rasgo y se conservan aquellos reactivos que se correlacionen con el rasgo.

Método de Enlaces Empíricos

Este método requiere que los reactivos se seleccionen sobre una base empírica con una medida de criterio.

Una vez descrito el rasgo que se pretende medir se elige un grupo, llamado criterio, que represente las características de dicho rasgo, y junto con el grupo, se establecen las formas de conducta afines a él y que lo diferencia de aquellas personas que no poseen dicho rasgo, posteriormente se redactan los reactivos.

También se puede recurrir a los libros de texto, estudios al respecto, consultar otros tests, o recurrir a jueces, para reunir información empírica acerca del rasgo o los rasgos a evaluar. Posteriormente, se elabora un banco de reactivos y se administra al grupo representativo y a un grupo no representativo. Después se seleccionan los reactivos que realmente discriminan a ambos grupos para darles validez concurrente.

2.1 Banco de reactivos

Una vez descritos los límites de los rasgos fuente, la siguiente tarea fue la de encontrar y describir todos aquellos indicadores, acciones y verbalizaciones que los describen.

Procedimiento

Se consultaron y clasificaron todos los ítems de las pruebas que a continuación se mencionan para obtener un banco de reactivos:

¹²⁸ Brown, F. Op. Cit. Pág. 454.

¹²⁹ Ibidem, Pág. 457.

- Cleaver
- Kostick Papi
- Thurstone Temperamental
- Guilford Zimmerman
- 16PF de Catell
- Reivax

Se consultaron diccionarios y libros de texto relacionados con los rasgos fuente; se obtuvo información de los perfiles y requisiciones de puesto y se entrevistó a diversas personas en el ámbito técnico y ejecutivo para obtener referencias empíricas de los rasgos a evaluar.

Posteriormente se elaboró un banco de reactivos de acuerdo al Método de Enlaces lógicos.

Enseguida, los reactivos fueron sometidos a un análisis por parte del grupo criterio (jueces) para seleccionar solamente aquellos que poseían relaciones elevadas entre sí y con la definición de cada uno de los rasgos fuente.

2.2. Selección y descripción de ítems

Como resultado del procedimiento anterior, se obtuvieron 14 ítems para cada rasgo.

RASGO 1. VIGOR Y ENERGÍA

Aparento estar lleno de vida

Tengo energía y vigor para juegos y deportes recios

Necesito hacer ejercicio constantemente

Me esfuerzo mucho

Ante el trabajo físico me muestro brioso

Soy de tipo atlético y robusto

Demuestro mi fuerza y vitalidad

Me considero en buena plenitud corporal

Me gusta un trabajo donde haga esfuerzo físico

Me sobrepongo al cansancio
Soporto esfuerzos pesados
Soy prácticamente incansable
Siempre tengo un segundo aire
Siempre poseo una reserva de energía

RASGO 2. DESPLAZAMIENTO

Acepto pasar de un lugar a otro sin molestarme
Me impaciento de estar en un solo lugar
Soy inquieto
Me desagrada permanecer en un solo lugar de trabajo
Prefiero un puesto donde pueda visitar varios lugares
Me gustan los viajes de trabajo
Me gusta cambiar de lugares
No soy de tipo paciente
De niño me gustaba andar de aquí para allá
Tengo deseos de moverme
Acostumbro visitar y comer en distintos lugares
Me gustan las situaciones cambiantes
Me agradan las distracciones
Soy una persona móvil

RASGO 3. CAMBIO Y VARIEDAD DE ACTIVIDADES

Me agradan los cambios inesperados
Me gusta experimentar novedades y cambios en la rutina diaria
Realizo varios proyectos al mismo tiempo
Me gusta cubrir varias actividades

Reacciono rápido a los cambios inesperados

Me interesa probar trabajos nuevos y aplicar el ingenio

Prefiero un puesto en donde tenga que hacer cosas diferentes

No me inclino a seguir rutinas de trabajo

Detesto las tareas uniformes

Busco la variedad

Me animo para participar en nuevas ideas con visión de futuro

Me inclino por un puesto creativo y proponer innovaciones

Rechazo un trabajo constante

No me agrada desempeñar un patrón de trabajo establecido

RASGO 4. TOMA DE DECISIONES

Puedo sostener un debate

Tengo iniciativa para tomar decisiones

Puedo actuar sin precedentes sin desequilibrar mis emociones

Soy confiado y digo al momento lo que deseo decir

Me formo un criterio personal y arriesgo en mis decisiones

Tengo de ordinario una respuesta rápida e imparcial

Me decido con rapidez y facilidad y soy ecuánime

Soy firme y no me entretengo en reflexionar antes de actuar

Actúo espontáneamente conforme a la primera idea que viene a mi mente

Analizo, decido y apporto mi criterio personal

Ante una situación difícil soy frío y demuestro iniciativa

Aporto soluciones ante los problemas que enfrento

Tengo una respuesta rápida y objetiva

No me dejo influir fácilmente

RASGO 5. SOCIABILIDAD

A menudo intercambio ideas con la gente

Soy muy amigable

Me llevo bien con todos

Con facilidad inicio una conversación con extraños

Soy sociable y popular

Me gusta un trabajo donde tenga que hablar con gente

Me es fácil hacer nuevas amistades

Soy platicador

Soy hábil para relacionarme

Regularmente asisto a comidas y reuniones

Fácilmente me doy a conocer

Me desagrada trabajar solitario

Me gusta recibir invitados

Soy animado con la gente

RASGO 6. PERSUASIÓN

Ayudo a las personas a tomar decisiones

Con facilidad motivo a la gente para hacer alguna labor

Tengo facilidad para vender mis ideas

Me gusta decir al grupo lo que tiene que hacer

Me las ingenio para que la gente haga lo que sugiero

Me gusta aconsejar e infundir optimismo a las personas

Puedo conciliar los problemas humanos

Suelo ser animado y logro que me tomen en cuenta

Insisto en mis ideas para que las acepten los demás

Me gusta un trabajo donde tenga que ejercer el convencimiento

La gente busca mi consejo

Por mi optimismo atraigo la atención de los demás

Procuro enseñar a la gente cómo hacer las cosas

Fácilmente hago que la gente se ponga de acuerdo conmigo

RASGO 7. LIDERAZGO

Actúo positivamente ante la oposición

Digo a las personas sus fallas y aciertos en el trabajo

Se me facilita plantear objetivos claros y dar ordenes precisas

Discuto para defender mis asuntos

Me gusta supervisar el trabajo de otros, y empujo hacia resultados

Mi fuerza interior me permite ser atrevido

Me gusta asumir responsabilidades

Encaro a la adversidad

Me desempeño mejor cuando tengo responsabilidad y autoridad

Me gusta ser el presidente y coordinador de una reunión

Organizo y dirijo a la gente para llevar a cabo los objetivos

Tomo la iniciativa para dirigir

Ante gente problema inmediatamente tomo medidas correctivas

Soy de carácter firme

RASGO 8. APEGO A NORMAS

Soy cuidadoso y responsable al seguir reglas

Soy preciso al seguir fórmulas o sistemas

Soy disciplinado y ordenado

Soy sereno, cordial y colaborador

Me gustan las instrucciones claras

Acepto las sugerencias de mi jefe

Soy leal y respeto a la gente que admiro

Me esfuerzo por lograr el máximo de precisión en mis funciones

Generalmente persigo los estándares establecidos

Soy exacto al desempeñar mis labores

Con facilidad me adapto a las normas de empresa

Me gusta disponer de una descripción exacta de mi trabajo

Soy cauteloso al seguir instrucciones

Realizo aquello que esperan de mí

3. ORGANIZACIÓN DEL TEST

Una vez descrito el objetivo del test, los rasgos y el contenido que habrán de abarcar, así como los reactivos seleccionados, nuestra siguiente tarea consistió en elaborar el esquema mismo del test.

CARACTERÍSTICAS

Las características del Tests JCP de Personalidad son las siguientes:

- Inventario autodescriptivo
- De lápiz y papel
- De aplicación colectiva
- De rasgos de personalidad
- Correlativo a la escala de descripción de perfiles de puesto
- De tiempo indefinido
- Con un cuestionario y una hoja de respuestas
- De reactivos objetivos
- De elección forzada
- De calificaciones ipsativas

Reactivos Objetivos

Se considera ítem objetivo a aquellos de respuesta estructurada.

"El ítem de respuesta estructurada proporciona un problema específico como un conjunto limitado de opciones dentro de las cuales el sujeto deberá escoger su respuesta... los tipos comunes de ítems objetivos, son las preguntas que ofrecen sólo dos opciones, como en los ítems de verdadero falso, el ítem de elección múltiple, elección forzada y de apareamiento."¹³⁰

Ítems de elección forzada

Es sabido que los tests de autodescripción enfrentan problemas peculiares para la medición de la personalidad, tales como los mecanismos de defensa que adoptan los individuos al enfrentarse a preguntas que los obligan a pensar sobre sí mismos; la tendencia a contestar de acuerdo a lo que creen que se espera de ellos y lo que consideran conveniente contestar socialmente hablando.

"Para eliminar la variable de conveniencia social Edwards propuso el formato de elección forzada"¹³¹

El método propone forzar a la persona a elegir entre dos alternativas igualmente convenientes o desagradables que miden rasgos diferentes.

Así, " el sujeto debe responder sobre la base del contenido del reactivo y los efectos de la conveniencia social podrían cancelarse... esto da por resultado calificaciones ipsativas."¹³²

Calificaciones Ipsativas

Dado que el sujeto tiene que elegir entre dos alternativas, cualquier ítem elegido hará aumentar la calificación del rasgo al que pertenece, pero limitará la calificación máxima posible de otro rasgo.

Esto hace que no se puedan obtener calificaciones máximas en todos los rasgos, por lo que decimos que son calificaciones ipsativas.

"El procedimiento de calificación clasifica los rasgos en función de su fuerza relativa dentro del individuo, pero no da indicación sobre la fuerza absoluta de cualquier rasgo."¹³³

¹³⁰ Thordike, R. Hagen, E., Tests y Técnicas de Medición en Psicología y Educación, Editorial Trillas, 1977, Pág. 74.

¹³¹ Brown F. Op. Cit. Pág. 458.

¹³² Brown, Ibidem. Pág. 485 - 486

¹³³ Brown, Ibidem, Pág. 484.

3.1. Procedimiento de Estructuración

En primer lugar se describieron las características del Test JCP arriba señaladas. Inmediatamente se determinó que el número de ítems determinados como válidos eran 14 para cada rasgo. Cada rasgo competiría con los demás el mismo número de veces. Se realizaron los apareamientos de ítems de acuerdo al criterio de conveniencia social para asegurar que cada pareja de reactivos tuviera el mismo peso. Las parejas de ítems seleccionados se sometieron al juicio de los jueces y se realizaron los ajustes recomendados. Se diseñó el formato de la hoja de respuestas de tal forma que facilitara el proceso de calificación.

A fin de facilitar el análisis del principio de confiabilidad, se ordenaron los reactivos apareados, dividiendo la prueba en dos mitades equivalentes (método de consistencia interna) pero con la consistencia de una sola.

A continuación se especificaron los criterios de aplicación y calificación. Se diseñó una gráfica o psicograma que permita la correlación de ambos perfiles (puesto y persona). Se estableció el criterio de interpretación de los resultados, posteriormente se llevaron a cabo los procedimientos de estandarización, que se mencionarán más adelante.

3.1.1. Organización de ítems y estructura del inventario de la personalidad

Test JCP

CARÁTULA

Título: Cuestionario Autodescriptivo

Instrucciones Normalizadas de Aplicación

“Anote su nombre, edad, puesto y fecha en la hoja de respuestas. Coloque la hoja de respuestas debajo de cuadernillo de preguntas, haciendo coincidir la pág. 1 con la columna 1 de la hoja de respuestas y las líneas punteadas con las flechas de la hoja de respuestas, realizando el mismo procedimiento para las páginas subsecuentes.

A continuación se les presentarán 56 pares de frases u oraciones descriptivas. Ud. debe escoger la frase que sea más afín con su forma de ser o de comportarse e indique en la hoja de respuestas su elección, encerrando en un círculo la flecha a la que apunte dicha elección.

Asegúrese de contestar todas las preguntas en la columna correspondiente.

Conteste rápidamente y con sinceridad, recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, solo su forma de ser.”

Ejemplo A:

Soy sociable _____

Soy de carácter firme _____

Ejemplo B:

Me esfuerzo mucho _____

Me gusta aconsejar _____

La posición de las flechas no tiene ningún significado, sólo cumplen la función de diferenciar ambas opciones.

CUESTIONARIO AUTODESCRIPTIVO

Hoja 1

1. a) Aparento estar lleno de vida _____
 b) Soy leal y respeto a la gente que admiro _____
2. a) Encaro a la adversidad _____
 b) Me esfuerzo por lograr el máximo de precisión en mis funciones _____
3. a) Insisto en mis ideas para que las acepten los demás _____
 b) Me desempeño mejor cuando tengo responsabilidad y autoridad _____
4. a) Regularmente asisto a comidas y reuniones _____
 b) Me gusta un trabajo donde tenga que ejercer el convencimiento _____
5. a) Ante una situación difícil soy frío y demuestro iniciativa _____
 b) Fácilmente me doy a conocer _____
6. a) Me inclino por un puesto creativo y proponer innovaciones _____
 b) Aporto soluciones ante los problemas que enfrento _____
7. a) Me agradan las distracciones _____
 b) Rechazo un trabajo constante _____
8. a) Siempre poseo una reserva de energía _____
 b) Soy una persona móvil _____

HOJA 2

9. a) Tengo energía y vigor para juegos y deportes recios -----
 b) Me gusta asumir responsabilidades -----
10. a) Acepto pasar de un lugar a otro sin molestarme -----
 b) Acepto las sugerencias de mi jefe -----
11. a) Suelo ser animado y hago que me tomen en cuenta -----
 b) Generalmente persigo los estándares establecidos -----
12. a) Soy hábil para relacionarme -----
 b) Me gusta ser el presidente y coordinador de una reunión -----
13. a) Analizo, decido y apporto mi criterio personal -----
 b) La gente busca mi consejo -----
14. a) Me animo para participar en nuevas ideas con visión de futuro -----
 b) Me desagrada trabajar solitario -----
15. a) Me gustan las situaciones cambiantes -----
 b) Tengo una respuesta rápida y objetiva -----
16. a) Siempre tengo un segundo aire -----
 b) No me agrada desempeñar un patrón de trabajo establecido -----

HOJA 3

17. a) Necesito hacer ejercicio constantemente -----
 b) Puedo conciliar los problemas humanos -----
18. a) Me impaciento de estar en un solo lugar -----
 b) Mi fuerza interior me permite ser atrevido -----
19. a) Me agradan los cambios inesperados -----
 b) Me gustan las instrucciones claras -----

20. a) Soy platicador -----
 b) Soy exacto al desempeñar mis labores -----
21. a) Actúo espontáneamente -----
 b) Organizo y dirijo a la gente para llevar a cabo los objetivos -----
22. a) Busco la variedad -----
 b) Por mi optimismo logro que me pongan atención -----
23. a) Acostumbro visitar y comer en distintos lugares -----
 b) Me gusta recibir invitados -----
24. a) Soy prácticamente incansable -----
 b) No me dejo influir fácilmente -----

HOJA 4

25. a) Me esfuerzo mucho -----
 b) Me es fácil hacer nuevas amistades -----
26. a) Soy inquieto -----
 b) Me gusta aconsejar e infundir optimismo a los demás -----
27. a) Me gusta experimentar novedades y cambios en la rutina diaria ---
 b) Me gusta supervisar el trabajo de otros y empujo por resultados ---
28. a) Puedo sostener un debate -----
 b) Soy sereno, cordial y colaborador -----
29. a) Soy firme y no me entretengo en reflexionar antes de actuar -----
 b) Con facilidad me adapto a las normas de empresa -----
30. a) Detesto las tareas uniformes -----
 b) Tomo la iniciativa para dirigir -----
31. a) Tengo deseos de moverme -----
 b) Procuro enseñar a la gente cómo hacer las cosas -----

32. a) Soporto esfuerzos pesados _____
b) Soy animado con la gente _____

HOJA 5

33. a) Ante el trabajo físico me muestro brioso _____
b) Me decido con rapidez y facilidad siendo ecuánime _____
34. a) Me desagrada permanecer en un solo lugar de trabajo _____
b) Me gusta un trabajo donde tenga que hablar con gente _____
35. a) Realizo varios proyectos al mismo tiempo _____
b) Me las ingenio para que la gente haga lo que sugiero _____
36. a) Tengo iniciativa para tomar decisiones _____
b) Discuto para defender mis asuntos _____
37. a) A menudo intercambio ideas con la gente _____
b) Soy disciplinado y ordenado _____
38. a) No me inclino a seguir rutinas de trabajo _____
b) Me gusta disponer de una descripción exacta de mi trabajo _____
39. a) De niño me gustaba andar de aquí para allá _____
b) Ante gente problema de inmediato tomo medidas correctivas _____
40. a) Me sobrepongo al cansancio _____
b) Fácilmente hago que la gente se ponga de acuerdo conmigo _____

HOJA 6

41. a) Soy de tipo atlético y robusto _____
b) Prefiero un puesto en donde pueda hacer cosas diferentes _____
42. a) Prefiero un puesto donde pueda visitar varios lugares _____
b) Tengo de ordinario una respuesta rápida e imparcial _____

43. a) me gusta cubrir varias actividades _____
 b) Soy sociable y popular _____
44. a) Puedo actuar sin precedentes sin desequilibrar mis emociones _____
 b) Me gusta decir al grupo lo que tiene que hacer _____
45. a) Soy muy amigable _____
 b) Se me facilita plantear objetivos claros y dar ordenes precisas _____
46. a) Ayudo a las personas a tomar decisiones _____
 b) Soy preciso al seguir fórmulas o sistemas _____
47. a) No soy de tipo paciente _____
 b) Soy cauteloso al seguir instrucciones _____
48. a) Me gusta un trabajo donde haga esfuerzo físico _____
 b) Soy de carácter firme _____

HOJA 7

49. a) Demuestro mi fuerza y vitalidad _____
 b) Me gusta cambiar de lugares _____
50. a) Me gustan los viajes de trabajo _____
 b) Me interesa probar trabajos nuevos y aplicar el ingenio _____
51. a) Reacciono rápido a los cambios inesperados _____
 b) Me formo un criterio personal y arriesgo en mis decisiones _____
52. a) Soy confiado y digo al momento lo que deseo decir _____
 b) Con facilidad inicio una conversación con extraños _____
53. a) Me llevo bien con todos _____
 b) Tengo facilidad para vender mis ideas _____
54. a) Con facilidad motivo a la gente para hacer alguna labor _____
 b) Digo a las personas sus fallas y aciertos en el trabajo _____

55. a) Actúo positivamente ante la oposición _____
b) Soy cuidadoso y responsable al seguir reglas _____
- 56.a) Me considero en buena plenitud corporal _____
b) Realizo aquello que esperan de mí _____

NOMBRE _____

EDAD _____

PUESTO _____

FECHA _____

3 1 2 HOJA DE RESPUESTAS

<input type="checkbox"/>	() () V.	49	41	33	25	17	9	1	A ()
<input type="checkbox"/>	() () D.	50	42	34	26	18	10	2	L ()
<input type="checkbox"/>	() () C.	51	43	35	27	19	11	3	F ()
<input type="checkbox"/>	() () I.	52	44	36	28	20	12	4	S ()
<input type="checkbox"/>	() () S.	53	45	37	29	21	13	5	I ()
<input type="checkbox"/>	() () P.	54	46	38	30	22	14	6	C ()
<input type="checkbox"/>	() () L.	55	47	39	31	23	15	7	D ()
<input type="checkbox"/>	() () A.	56	48	40	32	24	16	8	V ()

4. ESPECIFICACIÓN DE PRINCIPIOS PARA EL TEST DE RASGOS DE PERSONALIDAD

5.3 PRINCIPIO DE VALIDEZ

Validez de Contenido

La validez de contenido fue obtenida de la siguiente manera:

Definición de los rasgos y límites de los mismos a través de consulta y análisis sistemático de diferentes fuentes de información y expertos en el ramo.

Se consultaron los Tests de:

Cleaver

Kostick Papi

Guilford Zimmerman

Thurstone temperamental

16 PF de Catell

Reivax

Kuder

Se consultó el libro "Elección de Carrera", donde se definen los perfiles de personalidad de cada carrera.

Se consultaron requisiciones de personal y se analizaron diversas descripciones y perfiles de puestos.

Se realizaron mesas de trabajo con un grupo criterio, los cuales sirvieron de jueces para la descripción de rasgos fuente, grupos de racimos, análisis y descripción de ítems, así como el apareamiento de los mismos.

Como resultado de lo anterior se obtuvo:

- Una definición clara de los rasgos a evaluar (constructos)
- Un examen concienzudo y sistemático de las conductas incluidas en el universo de cada rasgo (racimos)
- Un banco de reactivos
- La selección de los reactivos que conforman una muestra representativa de cada rasgo

5.4 PRINCIPIO DE OBJETIVIDAD

El principio de objetividad del Test de personalidad JCP se logra a través de la especificación de los siguientes procedimientos que reducen al mínimo la interpretación subjetiva por parte del aplicador:

- Estandarización del contenido
- Estandarización de las condiciones de aplicación
- Estandarización de la forma de aplicación
- Estandarización de la elaboración del psicograma
- Criterios de interpretación

Estandarización del contenido

El Test autodescriptivo de la personalidad se presenta a los aplicandos en forma de un cuadernillo empastado y se anexa una hoja de respuestas. Dicho cuadernillo consta de 8 hojas, en la primera de ellas se describen las instrucciones de su uso por escrito; las 7 hojas siguientes contienen 56 pares de ítems, expresados de una manera sobria con un nivel de vocabulario sencillo y claro, para hacer comprensible su contenido. Así, cada uno de los examinados operará con el mismo material objetivamente estructurado, y elegirá 56 frases descriptivas de entre las 112 opciones.

Estandarización de las condiciones de aplicación

Las condiciones de aplicación fueron controladas en la medida de lo posible para evitar la inserción de variables extrañas que afecten los resultados. Así se controlaron los siguientes aspectos:

- Evitar interrupciones
- Contar con un asiento confortable pero firme
- Una mesa de trabajo
- Suficiente iluminación
- Adecuada ventilación
- Lápiz No. 2 con punta afilada
- La presencia del examinador para resolver los problemas que se presenten.

Estandarización de la aplicación

Para la aplicación del Test de personalidad, el aplicador se colocó al frente del grupo, y habló con voz clara y firme. Entregó el cuadernillo junto con la hoja de respuestas y les pidió a los examinados que anoten los datos que aparecen en el encabezado de la hoja de respuestas.

Instrucciones Normalizadas

A continuación se les presentarán 56 pares de frases u oraciones descriptivas. Ud. debe escoger de entre las dos opciones aquella frase que más los describa; es decir, de cada par Ud. Elegirá aquella de las dos que sea afín con su forma de ser o de comportarse y anotarla en la hoja de respuestas, encerrando en un círculo la flecha a la que apunte su elección.

Asegúrese de contestar todas las preguntas y no omitir ninguna. Conteste rápidamente y con sinceridad.

Recuerde, no hay respuestas correctas ni incorrectas, cada quien tiene su propio estilo y preferencias. No existe tiempo límite para contestar.

Procedimiento estándar para calificar la prueba autodescriptiva de personalidad

Como puede observarse en la hoja de respuestas, el Test JCP se ha dividido en mitades homogéneas, por lo que obtendremos dos puntajes "crudos" para cada rasgo, que deberán ser sumados para obtener el puntaje total.

Cada flecha encerrada en un círculo contará un punto a favor del rasgo a que pertenezca.

El puntaje total deberá convertirse a decil de acuerdo a los baremos obtenidos en el proceso de estandarización.

Elaboración del psicograma

Para la elaboración del psicograma, el aplicador registrará una marca en el decil correspondiente a cada rasgo en la gráfica señalada anteriormente. Después se deberán unir cada marca para dibujar una gráfica de polígono. Una vez dibujada la gráfica de polígono para puesto y persona se seguirá el proceso de interpretación.

Criterios de Interpretación

Dado que las puntuaciones brutas de un individuo, en cada uno de los rasgos han sido convertidas a puntuaciones percentilares y deciles, debemos advertir que para interpretar un puntaje cualquiera, se tome en cuenta a qué percentil pertenece, que reflejara el número de personas de entre 100 que obtienen calificaciones más bajas que la calificación en cuestión.

Se debe recordar que las calificaciones obtenidas en el sistema de elección forzada arroja calificaciones ipsativas, y por esta razón, el test autodescriptivo clasifica los rasgos en función de su fuerza relativa dentro del individuo, pero no da indicación sobre la fuerza absoluta de cualquier rasgo.

4.3 PRINCIPIO DE ESTANDARIZACIÓN

Establecimiento de un grupo normativo

A fin de obtener una indicación del desempeño relativo de cada individuo, es necesario compararlo con otros de la misma población.

“Los resultados de una prueba, solo alcanzan un significado cuando se compara una calificación individual con los resultados obtenidos por otras personas en la misma prueba.”¹³⁴

Definición del grupo normativo

Para definir nuestro grupo normativo se consideró que tanto la escala de descripción de perfiles de puesto como el perfil autodescriptivo son de amplio espectro; es decir, pueden abarcar cualquier puesto a cualquier nivel y sus ocupantes pueden ser desde obreros, técnicos, jefes o gerentes, por lo que se consideró importante tomar una muestra que abarque todos los niveles.

A continuación presento una clasificación de los niveles en que se dividió la muestra representativa y una definición de cada uno de ellos.

Nivel Operario. Son personas con estudios de primaria o secundaria que desempeñan funciones de ayudante general, no especializadas.

Nivel Oficial. Son personas con estudios de primaria o secundaria que desempeñan funciones operativas especializadas, por ejemplo: operador de máquina, fogonero, lubricador, prensista, romanero, operador de trailer, etc.

Nivel Técnico. Son personas con estudios de secundaria o preparatoria o estudios técnicos y desempeñan funciones especializadas, por ejemplo: aparatista, tomero, mecánico automotriz, mecánico industrial, electricista, plomero, soldador, carpintero, vigilantes, etc.

Nivel Oficinista. Son personas con estudios de secundaria o preparatoria o carrera comercial, por ejemplo: mecanógrafo, auxiliar administrativo, secretaria, cajera, despachador de refacciones, auxiliar de almacén, auxiliar de embarques, auxiliar de contabilidad, inspector de control de calidad, etc.

Nivel Supervisor. Son personas con estudios de preparatoria o carrera trunca, o carrera profesional terminada, por ejemplo: supervisores de línea de producción, de mantenimiento, o de embarque, jefes de almacén, etc.

¹³⁴ Brown, F. Op. Cit. Pág. 40

Establecimiento de las Normas Estándar

Como he mencionado anteriormente, una puntuación directa en cualquier test carece de significado sin los datos que nos permitan ubicarlo en el contexto; es decir, en relación con las normas.

"Las normas de los tests psicológicos representan la ejecución del test de la muestra de tipificación."¹³⁵

Lo anterior significa que las calificaciones se interpretan comparando la ejecución de un individuo con la de otros del grupo normativo.

"El grupo normativo proporciona una base de comparación que muestra las calificaciones de un grupo estándar definido, de referencia."¹³⁶

Estas normas son básicamente distribuciones de frecuencias y cálculos de calificaciones derivadas, que facilitan la apreciación de la posición relativa de un individuo con el grupo normativo, así como de la posición de un individuo en los distintos rasgos.

Existen varias formas de convertir las puntuaciones directas a calificaciones normativas; aquí se mencionarán solamente las calificaciones percentiles.

Calificaciones percentiles

Tanto Anastasi como Brown, definen las puntuaciones percentiles como: "el porcentaje de personas del grupo normativo que quedan por debajo de una puntuación directa determinada."¹³⁷

Para obtener las puntuaciones percentiles debemos:

- Preparar una distribución de frecuencias. Número de casos que entran en una puntuación.
- Cálculo de la frecuencia acumulativa. Número de personas que obtuvieron calificaciones inferiores a cada puntuación.
- Cálculo de la proporción acumulativa. Se obtiene dividiendo la frecuencia acumulativa entre el número total de calificaciones "N".
- Obtención de rangos percentilares. Se obtiene multiplicando la proporción acumulativa por 100.

¹³⁵ Anastasi, Anne, Op Cit. Pág. 40.

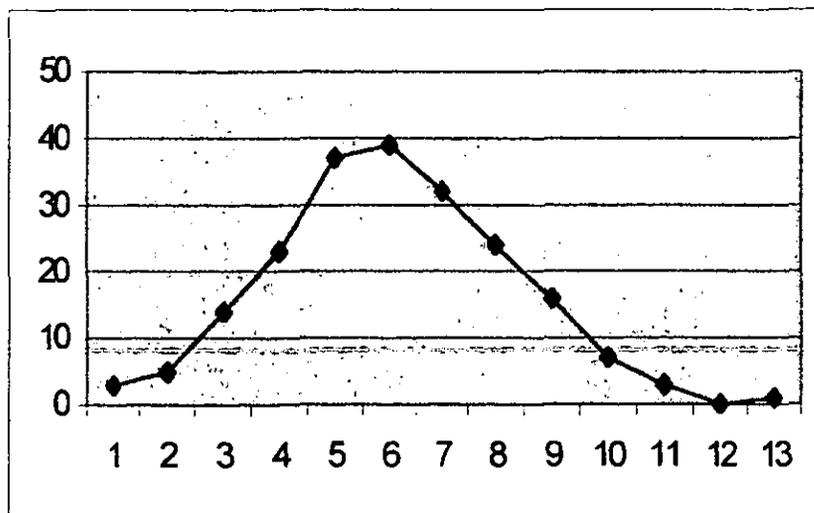
¹³⁶ Brown, F. Op. Cit. Pág. 219

¹³⁷ Anastasi, Ibidem, Pág. 50 y Brown, F. Ibidem, Pág. 224.

CÁLCULO DEL RANGO PERCENTILAR Y DECILES

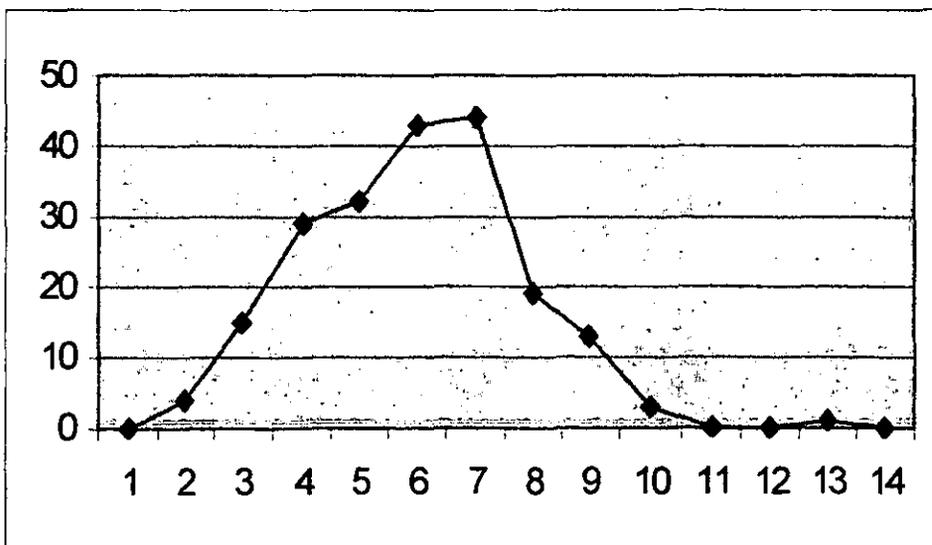
RASGO 1. VIGOR Y ENERGÍA

Puntuación X	D.f.	f.A.	P.A.	R.P.	DECIL	Decil Ajustado
14	0	204	1.00	100		10
13	1	204	1.00	100		10
12	0	203	0.995	99.5		10
11	3	203	0.995	99.5		10
10	7	200	0.980	98	10	9
9	16	193	0.946	94.6	9	8
8	24	177	0.867	86.7	9	7
7	32	153	0.75	75	8	6
6	39	121	0.593	59.3	7	5
5	37	82	0.401	40.1	6	4
4	23	45	0.220	22	5	3
3	14	22	0.107	10.7	4	2
2	5	8	0.039	3.9	3	1
1	3	3	0.014	1.4	2	1
0	0	0	0	0	1	0
	204					



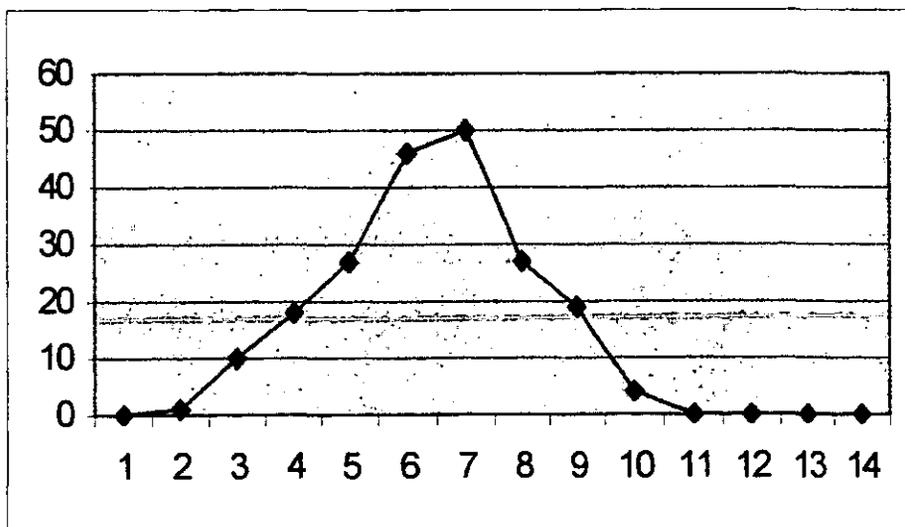
RASGO 2. DESPLAZAMIENTO

PUNTAJACIÓN x	D.f.	f.A.	P.A.	R.P.	DECIL	Decil Ajustado
14	0	203	1.00	100		10
13	1	203	1.00	100		10
12	0	202	0.995	99.5		10
11	0	202	0.995	99.5		10
10	3	202	0.995	99.5		9
9	13	199	0.980	98.0	10	8
8	19	186	0.916	91.6	9	7
7	44	167	0.822	82.2	8 7	6
6	43	123	0.605	60.5	6 5	5
5	32	80	0.394	39.4	4 3	4
4	29	48	0.236	23.6	2	3
3	15	19	0.093	9.3	1	2
2	4	4	0.019	1.9		1
1	0	0	0	0		0
0	0	0	0	0		0
	203					



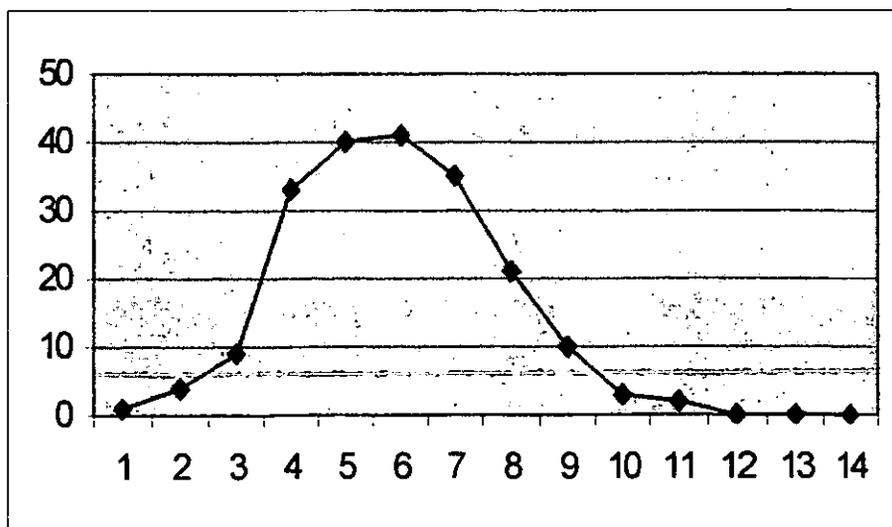
RASGO 3. CAMBIO Y VARIEDAD DE ACTIVIDADES

PUNTUACIÓN x	D.f.	f.A.	P.A.	R.P.	DECIL	Decil Ajustado
14	0	202	1.00	100		10
13	0	202	1.00	100		10
12	0	202	1.00	100		10
11	0	202	1.00	100		10
10	4	202	1.00	100		10
9	19	198	0.980	98.0	10	9
8	27	179	0.886	88.6	9	8
7	50	152	0.752	75.2	8 7 6	7 6
6	46	102	0.504	50.4	5 4	5
5	27	56	0.277	27.7	3 2	4
4	18	29	0.143	14.3	1	3
3	10	11	0.054	5.4		2
2	1	1	0.004	0.4		1
1	0	0	0	0		0
0	0	0	0	0		0
	202					



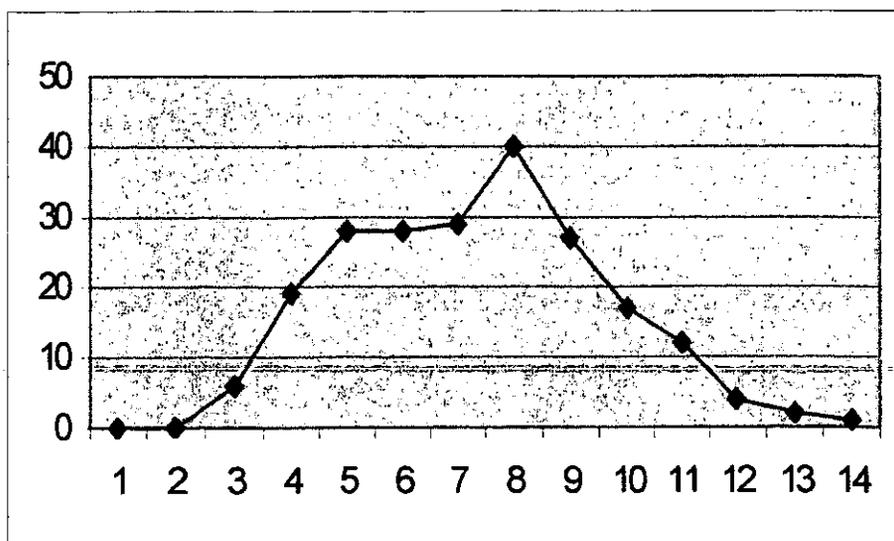
RASGO 4. TOMA DE DECISIONES

PUNTUACIÓN x	D.f.	f.A.	P.A.	R.P.	DECIL	Decil Ajustado
14	0	199	1.00	100		10
13	0	199	1.00	100		10
12	0	199	1.00	100		10
11	2	199	1.00	100		10
10	3	197	0.989	98.9		10
9	10	194	0.974	97.4	10	9
8	21	184	0.924	92.4	9	8
7	35	163	0.819	81.9	8 7	7
6	41	128	0.643	64.3	6 5	6
5	40	87	0.437	43.7	4 3	5
4	33	47	0.236	23.6	2	4
3	9	14	0.07	7.0	1	3
2	4	5	0.025	2.5		2
1	1	1	0.005	0.5		1
0	0	0	0	0		0
	199					



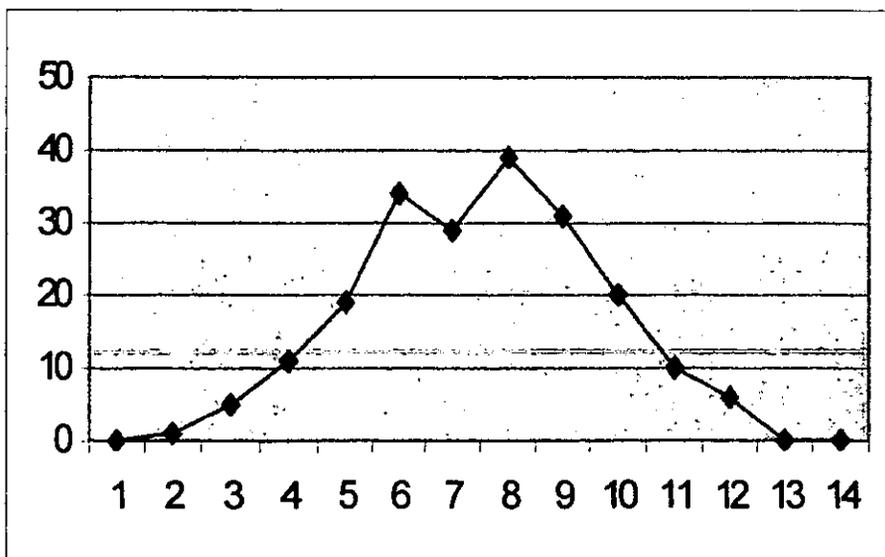
RASGO 5. SOCIABILIDAD

PUNTAJÓN x	D.f.	f.A.	P.A.	R.P.	DECIL	Decil Ajustado
14	1	213	1.00	100		10
13	2	212	0.995	99.5		10
12	4	210	0.985	98.5		10
11	12	206	0.967	96.7		9
10	17	194	0.910	91	10	8
9	27	177	0.83	83.0	9 8	7
8	40	150	0.704	70.4	7 6	6
7	29	110	0.516	51.6	5 4	5
6	28	81	0.380	38	3	4
5	28	53	0.248	24.8	2	3
4	19	25	0.117	11.7	1	2
3	6	6	0.028	2.8		1
2	0	0	0	0		0
1	0	0	0	0		0
0	0	0	0	0		0
	213					



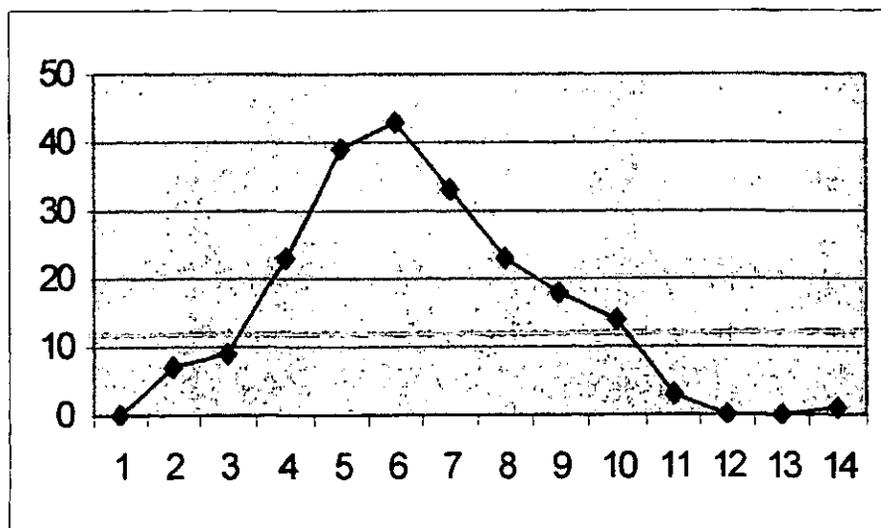
RASGO 6. PERSUASIÓN

PUNTUACIÓN x	D.f.	f.A.	P.A.	R.P.	DECIL	Decil Ajustado
14	0	205	1.00	100		10
13	0	205	1.00	100		10
12	6	205	1.00	100		10
11	10	199	0.970	97.0		9
10	20	189	0.921	92.1	10	8
9	31	169	0.824	82.4	9	7
8	39	138	0.673	67.3	8	6
7	29	99	0.482	48.2	7	5
6	34	70	0.341	34.1	6	4
5	19	36	0.175	17.5	5	3
4	11	17	0.082	8.2	4	2
3	5	6	0.029	2.9	3	1
2	1	1	0.004	0.4	2	0
1	0	0	0	0	1	0
0	0	0	0	0	0	0
	205					



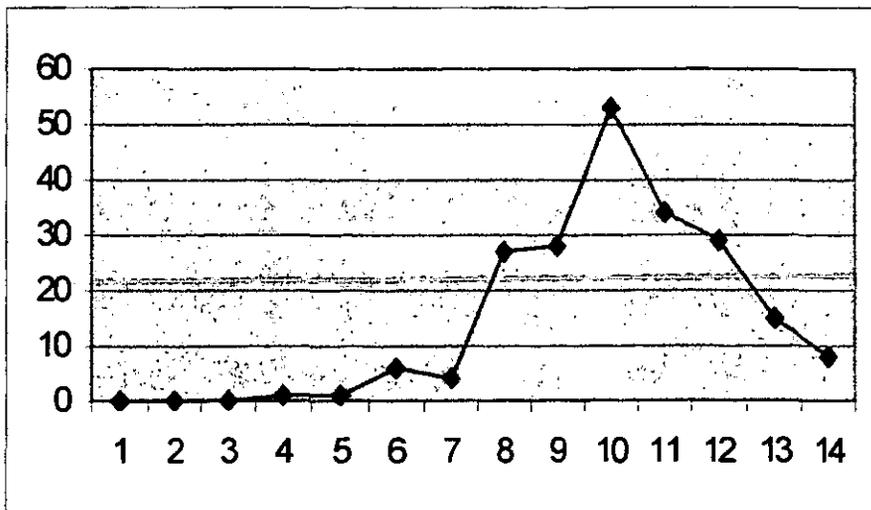
RASGO 7. LIDERAZGO Y AUTORIDAD

PUNTUACIÓN x	D.f.	f.A.	P.A.	R.P.	DECIL	Decil Ajustado
14	1	213	1.00	100		10
13	0	212	0.995	99.5		10
12	0	212	0.995	99.5		10
11	3	212	0.995	99.5		10
10	14	209	0.981	98.1		9
9	18	195	0.915	91.5	10	8
8	23	177	0.830	83.0	9	7
7	33	154	0.723	72.3	8 7 6	6
6	43	121	0.568	56.8	5 4	5
5	39	78	0.366	36.6	3 2	4
4	23	39	0.183	18.3	1	3
3	9	16	0.075	7.5		2
2	7	7	0.032	3.2		1
1	0	0	0	0		0
0	0	0	0	0		0
	213					



RASGO 8. APEGO A NORMAS

PUNTUACIÓN x	D.f.	f.A.	P.A.	R.P.	DECIL	Decil Ajustado
14	8	206	1.00	100	10	10
13	15	198	0.961	96.1	9	9
12	29	183	0.888	88.8	8	8
11	34	154	0.747	74.7	7	7
10	53	120	0.582	58.2	6	6
9	28	67	0.325	32.5	5	5
8	27	39	0.189	18.9	4	4
7	4	12	0.058	5.8	3	3
6	6	8	0.038	3.8	2	2
5	1	2	0.009	0.9	1	1
4	1	1	0.004	0.4		0
3	0	0	0	0		0
2	0	0	0	0		0
1	0	0	0	0		0
0	0	0	0	0		0
	206					



Los rangos percentilares se pueden representar gráficamente trazando las frecuencias acumulativas en un eje carteciano y obteniendo una curva llamada ogival.

DECILES

Los puntos percentiles dividen una distribución de frecuencias en 100 partes iguales. Esta misma distribución también puede segmentarse en un número menor de segmentos. De entre las divisiones posibles, las décimas son las que se emplean con mayor frecuencia.

Los deciles son equivalentes a los percentiles sólo que expresando la distribución en 10 segmentos.

El uso de los deciles nos facilita la comparación de las gráficas de descripción de puestos y el inventario autodescriptivo.

INTERPRETACIÓN DE LOS DECILES

Para interpretar los deciles, podemos utilizar el mismo criterio que se usa para los percentiles, considerando que los percentiles tienen cierta ventaja para su interpretación.

"Lo único que se necesita recordar es que un rango percentilar indica el número de personas de entre 100 que obtienen calificaciones más bajas que la calificación en cuestión."¹³⁸

4.4 PRINCIPIO DE CONFIABILIDAD

A pesar de los avances en la tecnología moderna, todo instrumento de medición lleva un cierto margen de error. La confiabilidad de una prueba psicométrica se refiere al estudio de la cantidad de error en las mediciones y a la estimación del grado de consistencia de dichas mediciones.

"Ningún test es perfectamente fiable, de ahí que todo test deba ir acompañado del enunciado de su fiabilidad"¹³⁹

El estudio de la confiabilidad de un test requiere al menos dos conjuntos de mediciones, a fin de comparar la precisión de las mismas. El resultado de comparar la consistencia de ambas mediciones puede expresarse en función de un **coeficiente de correlación**.

¹³⁸ Brown, F., Op. Cit. Pág. 224.

¹³⁹ Anastasi, Op. Cit. Pág. 74

"El grado de acuerdo entre medidas hechas en diferentes ocasiones puede computarse por medio de métodos de correlación... este coeficiente de correlación es llamado coeficiente de confiabilidad".¹⁴⁰

La teoría de la confiabilidad se basa en la suposición de que el puntaje obtenido, por un individuo en una prueba, está formado por un puntaje que refleja las tendencias reales del individuo y un puntaje referido a errores de medición.

"Puntaje verdadero (Tj) = Puntaje Observado (tj) + Puntaje error (ej).

Puntaje error (ej) = Puntaje observado (tj) – Puntaje verdadero (Tj)."¹⁴¹

Dado que la confiabilidad es la correlación de los puntajes de las mediciones de dos tests paralelos, se pueden representar de la siguiente manera:

$$t_{j1} = T_j + e_{j1} \qquad \qquad \qquad y \qquad \qquad \qquad t_{j2} = T_j + e_{j2}$$

en donde

t_{j1} = puntaje de un individuo en el tests 1

t_{j2} = puntaje de un individuo en el test 2

T_j = puntaje verdadero

E_{j1} = componente de error en el test 1

E_{j2} = componente de error en el test 2."

En realidad no existe "la" confiabilidad de una prueba psicológica, debido a que existen distintas formas de calcularla, según la naturaleza de los datos. De tal manera que los resultados obtenidos bajo una de estas formas, puede variar con relación a otra fórmula o método, lo cual no significa que estas mediciones sean absolutas, lo que abre la posibilidad de buscar otros métodos que se adecuen a los rasgos que se pretende medir.

El método más común, utilizado para establecer la confiabilidad, es el de correlación momento - producto de Pearson que se describe a continuación, y que para efectos de este trabajo se utiliza.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{N\sigma_x\sigma_y}$$

$$\sigma_x = \sqrt{\frac{\sum x^2}{N}}$$

$$\sigma_y = \sqrt{\frac{\sum y^2}{N}}$$

¹⁴⁰ MAGNUSSON, David, Teoría de los Tests, Editorial Trillas, 1975, Pág. 79.

¹⁴¹ Ibid, Pág. 81.

r_{xy} = Coeficiente de correlación entre los tests A y B

Σ = Sumatoria de

x = Puntaje Test A

y = Puntaje Test B

N = Número de casos estudiados

σ = Desviación estándar

Antes de decidirse a aplicar esta fórmula de correlación, primero se deben elegir los dos conjuntos de calificaciones. De entre las más comunes, tenemos las siguientes:

Test – Retest o Coeficiente de estabilidad. Es la correlación entre medidas repetidas, o sea, entre una prueba y la reaplicación de la misma, cuyo paradigma es: Prueba , tiempo, reaplicación.

Tests Paralelos o Coeficiente de equivalencia. Se refiere a la consistencia entre las formas de una prueba, mediante la administración de formas equivalentes.

División por mitades o Coeficiente por mitades. Consiste en dividir la prueba en dos partes y calcular la correlación existente entre las calificaciones obtenidas en ambas mitades.

Para efectos de obtener la confiabilidad del Test de apreciación de rasgos de personalidad JCP, se eligió el método de Confiabilidad por mitades, también llamado Coeficiente de consistencia interna; el test fue dividido en dos mitades equivalentes y a través de la fórmula de correlación momento – producto de Pearson se obtuvieron los siguientes resultados:

VIGOR Y ENERGÍA .-	R = .28
DESPLAZAMIENTO .-	R = .14
CAMBIO Y VARIEDAD DE ACTIVIDADES	R = .11
TOMA DE DECISIONES	R = .02
SOCIABILIDAD	R = .35
PERSUASIÓN	R = .24
LIDERAZGO	R = .32
APEGO	R = .25

COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD CORREGIDO

Al obtener un coeficiente de confiabilidad por mitades, en realidad lo que estamos obteniendo es el coeficiente de confiabilidad de una mitad del test.

"Uno de los problemas que se presentan en el caso de este procedimiento es que cada conjunto de calificaciones se basa sólo en la mitad de los reactivos de la prueba original."¹⁴²

Es por ello que la confiabilidad obtenida por este método será más baja que la que se espera de una prueba de longitud original.

Así, pues, a fin de aproximarnos al coeficiente de confiabilidad de una prueba de longitud normal Spearman y Brown proponen la siguiente fórmula:

$$r_{XX} = \frac{2r_{hh}}{1+r_{hh}}$$

En donde

" r_{hh} = la confiabilidad de mitad dividida

r_{XX} = la estimación de la confiabilidad de la prueba de longitud normal."

"La ecuación estima la confiabilidad de una prueba de longitud original a partir de la confiabilidad por mitades."¹⁴³

Al aplicar dicha fórmula a cada uno de los rasgos obtenidos en el Test de apreciación de rasgos de la personalidad JCP, obtuvimos los siguientes resultados.

VIGOR Y ENERGÍA .-	r_{XX} = .44
DESPLAZAMIENTO	r_{XX} = .24
CAMBIOS Y VARIEDAD DE ACTIVIDADES	r_{XX} = .20
TOMA DE DECISIONES	r_{XX} = .03

¹⁴² Brown, F. Op. Cit. Pág 87.

¹⁴³ Ibid, Pág. 88.

SOCIABILIDAD	rXX = .51
PERSUASIÓN	rXX = .38
LIDERAZGO	rXX = .48
APEGO	rXX = .39

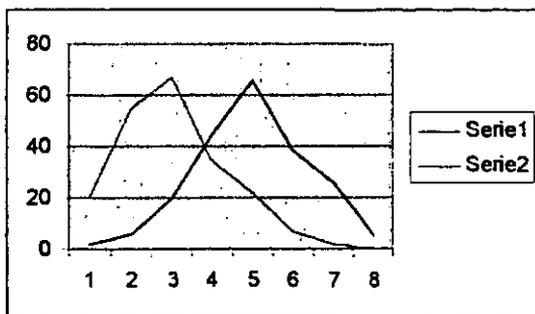
Como puede observarse, el coeficiente de confiabilidad obtenido por este método no sobrepasa el 50%, por lo que habría que pensar utilizar otro método de medición o seguir las sugerencias de Dorothy Adkins Wood respecto incrementar la cantidad de reactivos hasta encontrar el nivel deseado de confiabilidad.

“La regla general es en verdad que, dentro de ciertos límites, mientras más larga sea la prueba, mayor probabilidad tendrá de tener un grado aceptable de confiabilidad”.¹⁴⁴

Sin embargo, y a pesar de que el coeficiente de confiabilidad en el Test de apreciación de la personalidad JCP, presenta esta deficiencia, es interesante observar el comportamiento de las gráficas de distribución de frecuencias de ambas mitades equivalentes.

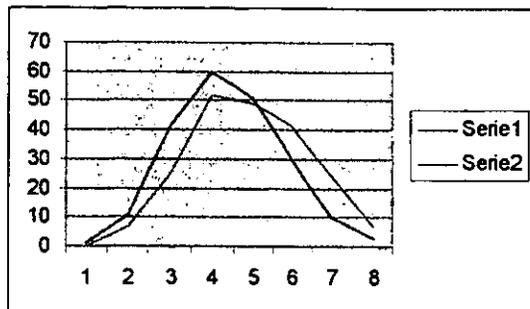
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE CADA RASGO

VIGOR Y ENERGÍA

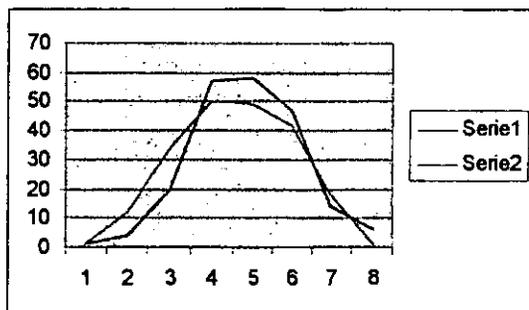


¹⁴⁴ ADKINS Wood Dorothy, Elaboración de Tests, Editorial Trillas, 1977, Pág. 30.

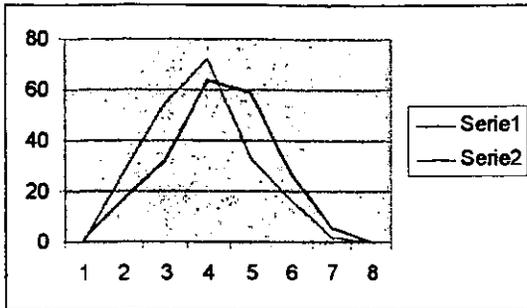
SOCIABILIDAD



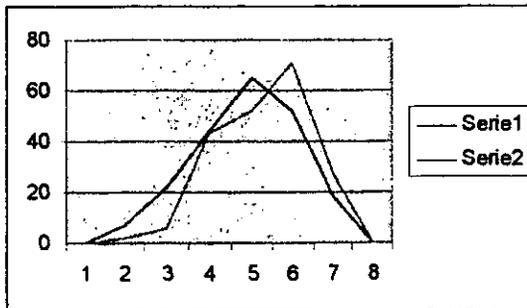
PERSUASIÓN



LIDERAZGO



APEGGO



RESULTADOS

El Resultado de la presente tesis no puede ser considerado como absoluto en cuanto si las escalas de descripción de perfiles de puesto y rasgos de personalidad son válidas, objetivas, estandarizadas y confiables, dado que existen diversos procedimientos para la determinación de estos principios.

Una prueba psicológica debe tomarse como un modelo que intenta describir un fragmento de la realidad humana; es como un mapa, pero no es el territorio, que aporta aproximaciones pero nunca descripciones definitivas de la realidad.

Por otro lado, y a pesar que el objetivo de la presente tesis es elaborar una escala para la descripción de perfiles de puestos y un test correlacionado de rasgos de personalidad, durante el desarrollo de la misma, se han tocado temas acerca del papel que juega la psicología moderna dentro de las industrias en el proceso de globalización.

Asimismo, se abordaron los modelos propuestos por diversos autores acerca de la construcción de escalas de medición en psicología y algunas de las ideas que fundamentan la teoría de los rasgos de personalidad.

Por lo demás, sin haber sido una investigación exhaustiva de los temas mencionados arriba, se consideran a continuación algunos de los resultados que, a mi juicio, se han aportado con la presente tesis.

La investigación ha sido dividida en dos partes fundamentales, una de orden teórico y la otra de orden práctico.

Primera Parte

En el apartado 1, se puede observar una perspectiva de la transición de una psicología industrial pragmática a una psicología industrial más propositiva y científica, con una visión clara acerca de cuál es el papel de los psicólogos como asesores y agentes de cambio dentro de las empresas.

La labor del psicólogo está orientada hacia la defensa de la planta productiva dentro del marco de la globalización. Se trata de sensibilizar y transformar la mentalidad de empleados y empresarios para encuadrarla dentro del desarrollo productivo con sentido humano.

Son muchas las estrategias que han venido desarrollándose dentro del marco de la psicología industrial y la administración de recursos a fin de lograr que las empresas mantengan su permanencia en el mercado, satisfagan las necesidades de sus clientes y a su vez ofrezcan oportunidades de desarrollo para sus empleados.

Las entrevistas realizadas con gerentes de recursos humanos y el área de personal, así como con algunos psicólogos industriales, nos permitió observar ciertos factores de transición de la psicología pragmática a la psicología moderna como son:

1. La reducción de una superestructura organizacional a un mínimo de niveles.
2. La transformación de la visión del puesto, visto no como una división rígida del trabajo, sino flexible y clasificado por niveles. De esta transformación podemos inferir la necesidad de que los empleados y trabajadores desarrollen capacidades, habilidades, actitudes y rasgos de personalidad para convertirse en personas capaces de manejar multihabilidades. Y la reconversión del contrato colectivo de trabajo.
3. La elevación de las exigencias de preparación y estudios de los candidatos a ocupar una vacante. Hoy en día son mucho más los obreros con niveles de secundaria y preparatoria, así como de carreras técnicas que han demostrado tener el nivel requerido. También podemos observar que son cada vez más los profesionistas que no se conforman con una licenciatura sino que aspiran a diplomados, maestrías y doctorados.
4. La selección de personal cuenta con herramientas que comparan los requisitos de puestos con las características de las personas, se cuenta también con pruebas por computadora y se realizan entrevistas múltiples que someten al candidato a problemas situacionales y cuyos jueces buscan una confiabilidad realizando análisis correlacionados en sus evaluaciones.
5. La formación de grupos naturales de trabajo, la formulación del lema y la mística para fomentar la autogestión, elevar la producción y mejorar la calidad, son otros de los cambios observados.
6. Algunas empresas han mejorado sus procesos de comunicación a través de foros participativos con la idea de lograr mayor identificación, disposición y colaboración al mejoramiento de la empresa.
7. Dentro de los procesos de capacitación se ha buscado la adaptación de modelos utilizados en otros países para adaptarlos a nuestra idiosincrasia, esto no siempre ha dado buenos resultados pero aún así, se cree importante aprender de los mejores, y más si tomamos en cuenta que muchas de las grandes empresas en México son de capital e ideología extranjera.
8. La escuela de la industria ha sido una buena alternativa para la capacitación del personal que laboran en ella.
9. El uso de Internet para obtener información y elaborar programas personalizados nos recuerda los enfoques de B.F. Skinner cuando introdujo los conceptos de las máquinas de aprendizaje, la instrucción programada y el sistema de enseñanza personalizada.

10. El enriquecimiento de los puestos y los procedimientos de promoción y ascenso, han motivado a los trabajadores en su esfuerzo por desarrollar multihabilidades y planear el proyecto de carrera y vida.
11. Las teorías de Maslow han sido de gran utilidad para fomentar los procesos de motivación al trabajo. Esta motivación se realiza a través de las promociones por niveles y bonos de producción; la educación, la capacitación y los estudios con valor curricular; la recreación y las actividades deportivas, la cultura y las artes; el sentido de pertenencia y el ideario de relaciones humanas y la autorrealización fomentada por bonos a la creatividad.
12. Las actividades interdisciplinarias, donde participantes de distintas especialidades contribuyen con su enfoque personal para mejorar la toma de decisiones.
13. La inclusión de la psicología clínica para el desarrollo de la personalidad.

A pesar de todas estas transformaciones, también se puede afirmar que la conciencia de lograr un feliz encuentro del hombre con su auténtica vocación como el germen de la integración social de la empresa, aún no se logra.

Sin embargo, todos estos factores y muchos otros que con certeza se están llevando a cabo en las empresas, pero que escapan del ámbito de esta tesis, nos dejan ver el gran campo de aplicación para los psicólogos industriales.

En el apartado 2, se fundamenta la necesidad de contar con una herramienta de selección y asesoría que permita ubicar al individuo en un empleo para el cual sean acordes sus rasgos de personalidad. Por tal motivo se propone una herramienta para conocer las características humanas necesarias para desempeñar eficientemente un trabajo y medirlas y evaluarlas en los aspirantes al puesto. A dicha herramienta se le denomina Test JCP de puesto y persona.

En el apartado 3, se describen y esclarecen los principios metodológicos, así como las técnicas generales para la elaboración de una prueba psicológica, esperando que este procedimiento sea de utilidad para aquellos estudiantes que intenten incursionar en la elaboración de pruebas psicológicas.

Se inició el análisis de los principios con el esclarecimiento de la definición de test psicológico, para ello se analizaron las propuestas de Catell, Arias Galicia, Howard Warren, Anne Anastasi y R.L. Thordike.

Posteriormente se ofreció una clasificación de las pruebas psicométricas y se abordaron cada uno de los principios generales necesarios para la elaboración de una prueba psicológica.

Por otra parte, se abordan los principios generales de la teoría de los rasgos. Una prueba que pretenda medir rasgos de personalidad debe estar apoyada con un estudio acerca del origen, la esencia y la manifestación de los rasgos. De ahí la

necesidad de abordar los distintos enfoques de cinco de los principales estudiosos de la personalidad a partir de los rasgos, lo cual nos permitió conocer que:

1. Los rasgos al poseer una constitución hereditaria y adquirida determinan una predisposición dominante y persistente de la personalidad.
2. La personalidad guarda una consistencia ontológica y social y por ello es posible hacer predicciones acerca de ella.
3. Los rasgos nos pueden servir como marcos de referencia para comprender la semejanzas y las diferencias individuales.
4. Los rasgos siguen una curva de distribución normal y se pueden medir o escalar.

Los científicos factorialistas estudiados, han abordado los rasgos como un apoyo para el estudio de las diferencias humanas; sin embargo, en la presente tesis se postuló un enfoque diferente: obtener una taxonomía de los rasgos de personalidad bajo un modelo del "deber ser" de los puestos, es decir, el puesto tomado como una "personalidad virtual".

Segunda Parte

En la segunda parte de la investigación se buscó la aplicación práctica de los fundamentos teóricos explicados en la primera parte.

Elaboración de la escala de perfiles de puestos.

En el apartado 1, se consultó a 12 jueces, y a través de instrucciones claras y precisas se dieron a la tarea de obtener los rasgos fuente de personalidad comunes a todos los puestos, pasando por las siguientes fases:

1. Producto del análisis factorial, se obtuvieron 120 factores de personalidad requeridos por todos los puestos.
2. Del estudio, clasificación y discriminación de estos 120 factores, se obtuvieron 8 racimos de factores de personalidad.
3. Estos racimos se sometieron a un segundo filtro para eliminar aquellos que fueran compartidos por varios rasgos, permitiendo así la consistencia e independencia de cada rasgo.
4. Se asignó un nombre convencional a cada rasgo y se elaboró una definición clara del atributo que se deseaba medir, concluyendo así nuestra primera fase: "definición y descripción de los rasgos fuente comunes a todos los puestos".

5. Se describieron los indicadores apropiados de cada uno de los rasgos en forma de escala decimal. Esto dio por resultado: "la escala para la descripción de perfiles de puestos".
6. Se obtuvo la validez de contenido consultando pruebas, guías de carreras, requisiciones de personal, perfiles de puestos y logrando un consenso del 100% entre los jueces.
7. La validez de construcción fue abordada a través del estudio de los rasgos, determinando su existencia y utilidad para el estudio de la personalidad, obteniendo de un análisis factorial los 8 rasgos fuente.
8. La objetividad y la estandarización se lograron al establecer los procedimientos estándar del contenido, las condiciones de aplicación, las instrucciones para aplicadores, las instrucciones normalizadas, los procedimientos de calificación, graficación e interpretación.

Elaboración del inventario de rasgos de personalidad

En el apartado 2, se describe cómo el grupo operativo de análisis, obtiene:

1. La descripción y los límites del universo de los 8 rasgos de la personalidad que serán medidos por el test a elaborar.
2. Esta descripción se realizó en forma bipolar; es decir, una descripción para puntajes altos y otra para puntajes bajos.
3. El hecho de haber descrito los rasgos en forma bipolar facilita la interpretación del inventario de personalidad y constituye "la guía de interpretación".
4. Posteriormente se elaboró un banco de reactivos de acuerdo al método de enlaces lógicos, y a través de su análisis, por parte del grupo de jueces, se seleccionaron catorce reactivos para cada rasgo.
5. Una vez obtenidos los reactivos, se elaboró la estructura del test cuyas características son: inventario autodescriptivo de la personalidad, de lápiz y papel, de aplicación colectiva, correlativo a la escala de descripción de perfiles de puesto, de tiempo indefinido, de reactivos objetivos, de elección forzada y de calificaciones ipsativas.
6. La estructura del test contempló la división en dos mitades equivalentes para facilitar el estudio de confiabilidad por el método de consistencia interna.
7. Se elaboró la estructura del test, la hoja de respuestas, los procedimientos de aplicación, calificación, graficación e interpretación.
8. La validez del inventario autodescriptivo de la personalidad fue obtenida a través del consenso de un grupo formado por 12 jueces, relacionados con el

área de reclutamiento y selección, por lo que puede decirse que posee validez de contenido.

9. Dadas las condiciones eventuales del grupo normativo no fue posible experimentar con la validez concurrente ni con la validez de predicción. Esto deja abiertas las posibilidades para trabajarlas en una nueva investigación.
10. Se establecieron los principios de la objetividad a través de la estandarización del contenido, de las condiciones de aplicación, de los procedimientos de aplicación, calificación, elaboración del psicograma y los criterios de interpretación. Con todo lo anterior se considera cumplido el principio de objetividad.
11. Se seleccionó al azar un grupo normativo de 208 personas, candidatos para ocupar puestos diversos en la empresa Acumuladores mexicanos S.A. de C.V. y se les aplicó el inventario autoescriptivo para su pilotaje.
12. Se obtuvieron los puntajes brutos para cada uno de los sujetos.
13. Se elaboraron las distribuciones de frecuencias para cada rasgo.
14. Se obtuvieron las tablas percentilares y deciles para cada rasgo, cumpliendo así con el principio de estandarización.

Como puede observarse cada una de las distribuciones de frecuencias de los distintos rasgos reflejan una semejanza con la curva de distribución normal. Todas ellas reflejan una gran concentración de población hacia la media, indicando falta de nitidez para discriminar en los extremos. Se sugiere ampliar el número de la muestra para observar si la gráfica se distiende hacia los extremos y toma la forma normal de una campana de Gauss.

15. Al tratar estadísticamente el proceso de la confiabilidad podemos observar que apenas uno de los rasgos medidos logra una máxima correlación del 51%. Esto no significa que la prueba no sea confiable en ninguno de sus rasgos, como puede verse en la gran semejanza que guardan las gráficas de distribución de frecuencias cuando comparamos los resultados de cada rasgo, en la mitad A y la mitad B. Ambas gráficas asemejan curvas de distribución normal, algunas bastante semejantes.

Cabría la sugerencia de Dorothy Adkins Wood de realizar una nueva investigación para incrementar el número de reactivos hasta lograr el equilibrio deseado en la confiabilidad.

CONCLUSIONES

Como hemos observado a lo largo del desarrollo de este trabajo, la elaboración de una prueba psicológica es una tarea laboriosa, compleja, dinámica y a la vez apasionante.

Las personas dedicadas a la construcción de escalas de medición en psicología deben manejarse en una doble escala de dos polos cada una: una cuantitativa-cualitativa y, la otra teórico-práctica.

Dentro de la escala teórica es importante dominar a fondo las definiciones y los principios generales de las pruebas psicológicas. Se debe partir de un estudio concienzudo de los constructos que se pretenden medir; la precisión para describir el contenido del test, el tipo y la cantidad de reactivos necesarios, la estructura del test, las instrucciones para los evaluadores, las instrucciones de aplicación, calificación y graficación e interpretación.

Dentro del aspecto práctico se hace necesario cubrir los requisitos de la estandarización, la selección de un grupo normativo, el manejo estadístico de la información obtenida, contar con jueces en su caso y disponer de los criterios concretos de correlación, así como de materiales e instalaciones apropiadas para su piloteo. En ocasiones se requiere contar con otras pruebas y validarlas en el mercado, así como con el grupo experimental para una segunda aplicación.

Dentro del ámbito práctico también es muy importante tener cierta experiencia en los procesos de reclutamiento, selección, psicometría y capacitación.

Dentro de la escala cuantitativa, sobresale el uso de la teoría factorialista, el manejo de las taxonomías, los muestreos y el control estadístico de la información, aspectos importantes que hay que saber manejar para evitar un reduccionismo, el exceso de generalizaciones y el absolutismo; por eso debemos conocer los márgenes de error sin ocultarlos, que en el campo de las ciencias sociales son aproximaciones.

La escala cualitativa nos deja ver que las personas son dinámicas y no se pueden hacer afirmaciones absolutas acerca de ellas. Es por eso que en este proceso de evaluación de rasgos dinámicos de la personalidad debe permitirse al constructor el uso de la intuición para buscar una aproximación evaluativa en la comprensión de un cierto ámbito de la personalidad humana.

Dado lo anterior, podemos decir que debemos ser prácticos y utilizar con ingenio y creatividad los recursos disponibles para obtener un buen provecho de ellos para poder elaborar escalas de medición y evaluación de la personalidad aceptables y confiables.

Dentro de la orientación y la psicología clínica

- Puede ayudar a las personas a obtener lo mejor de sí mismas, ya que conocerse a sí mismo, permite ofrecer lo mejor de nosotros mismos, fortalecernos y crecer junto con los demás.
- Ayudar a descifrar posibilidades de éxito en el tiempo y en la toma de decisiones.

Finalmente quisiera agradecer a todas las personas que han colaborado directa e indirectamente en la elaboración de esta escala de evaluación de puesto y persona y que se han tomado la molestia de conocerla, evaluarla y criticarla, para hacer de ella una herramienta moldeable, transformable y corregible.

BIBLIOGRAFÍA

- Adkins, W. D. 1981, *Elaboración de Tests*, México, Editorial Trillas.
- Anastasi, A. 1968, *Test psicológicos*, México, Editorial Aguilar.
- Arias, G.F. 1981, *Los Tests*, México, Editorial Trillas.
- , 1980, *Introducción a la técnica de investigación en ciencias de la administración y el comportamiento*, México, Editorial Trillas.
- , 1980, *Métodos de investigación en Psicología*, México, Editorial Trillas.
- Brown, F. 1980, *Principios de la medición en Psicología y Educación*, México, Editorial Manual Moderno.
- Cuelli, J. y Reidl L. 1978, *Teorías de la personalidad*, México, Editorial Trillas.
- Gardner, L. y Hall C. S. y Manasevitz M. 1978, *Teorías de la personalidad*, México, Editorial Limusa.
- Guzmán, V. I. 1974, *La sociología de la empresa*, México, Editorial Jus.
- Magnusson, D. 1975, *Teoría de los tests*, México, Editorial Trillas.
- Oliver R. 1978, *Elección de carrera*, México, Editorial Limusa.
- Peck y Whilthow, 1978, *Enfoques sobre la teoría de la personalidad*, México, Editorial CECSA.
- Stagner, R. 1981, *Psicología de la personalidad*, México, Editorial Trillas.
- Thordike, R.L. 1977, *Tests y Técnicas de medición en Psicología y Educación*, México, Editorial Trillas.
- Tiffin y Mc Cormik, 1974, *Psicología Industrial*, México, Editorial Diana.
- Warren H. C. 1982, *Diccionario de Psicología*, México, F.C.E.