



UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL

Escuela de Psicología

Con Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México

"ESTANDARIZACION MEXICANA DE LA PRUEBA
DE CLEAVER PARA SELECCION DE PERSONAL
EN DOS INSTITUCIONES DE LA CIUDAD DE
MEXICO".

T E S I S

Que para obtener el título de
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

present a

CLAUDIA EUGENIA CHAVARRIA CORREA

México, D F.

LIBRO CON
FALLA DE ORIGEN

1987 - 88



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

INTRODUCCION	1
PRIMERA PARTE : MARCO TEORICO	
CAPITULO UNO	
ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PSICOMETRIA	3
EL TEST PSICOLOGICO	6
IMPORTANCIA DE LOS TEST EN PSICOLOGIA	10
PROCESO DE ESTANDARIZACION EN PSICOLOGIA	12
CAPITULO DOS	
EL CUESTIONARIO DE AUTODESCRIPCION	15
CUATRO ASPECTOS A EVALUAR	22
EMPUJE	
APEGO	
INFLUENCIA	
CONSTANCIA	
SEGUNDA PARTE : METODOLOGIA	
CAPITULO TRES	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	42
PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS	42
DEFINICION DE VARIABLES	44
SELECCION DE LA MUESTRA	45
LUGAR DE INVESTIGACION	45
INSTRUMENTO	46
APLICACION	
CALIFICACION	
INTERPRETACION	
PROCEDIMIENTO	52
VENTAJAS Y LIMITACIONES	53
CAPITULO CUATRO : RESULTADOS Y CONCLUSIONES	55
TERCERA PARTE : APENDICES Y BIBLIOGRAFIA	

ANEXO UNO : HOJA DE RESPUESTAS	88
ANEXO DOS : PROTOCOLO	89
ANEXO TRES : INSTRUCTIVO	90
ANEXO CUATRO: HOJA DE EVALUACION	91
ANEXO CINCO : PLANTILLAS	92
ANEXO SEIS : HOJA DE APLICACION Y EVALUACION DEL CLEAVER NORTEAMERICANO	96
CITAS BIBLIOGRAFICAS	99
BIBLIOGRAFIA	101

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

Durante varios años la psicología industrial se ha abocado a la localización y adecuación de material psicométrico para su aplicación en el campo del reclutamiento y la selección de personal la última de las cuales es definida por Arias-Galicia (1976) de la siguiente manera :

" La elección de la persona adecuada para un puesto adecuado y a un costo adecuado que permita la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y potenciales a fin de hacerlo más satisfactorio para sí mismo y para la comunidad en que se desenvuelve " (1).

Uno de los principales problemas con el que nos encontramos es que dicho material ha sido creado para formas de cultura que difieren fuertemente de la nuestra por lo que se ve la necesidad de someter cada instrumento al proceso de estandarización que lo adecúa a nuestra población y sus características, midiendo de esta manera, las situaciones que pretenden medir de acuerdo a la psicología de los sujetos a los que se le aplica.

Díaz-Guerrero (1966) basa la importancia del proceso de estandarización en la psicología diferencial, proponiendo que, el generalizar una conducta en una población no nos permite trasladarla a diferentes situaciones o culturas. Así pues, la estandarización es :

" El proceso por el cual un instrumento psicométrico es adaptado matemáticamente para su utilización en una cultura determinada " (2).

La presente investigación tendrá como objetivo la estandarización del Cuestionario CLEAVER de AUTODESCRIPCIÓN para selección de personal en Dos Instituciones de la Ciudad de México. Dicha prueba forma parte de una batería Industrial completa y pretende medir la adaptación futura del candidato a su ambiente laboral y a las características del puesto al que aspira.

La muestra utilizada en el presente trabajo fué obtenida de dos Instituciones de la Ciudad de México, a saber : - Una Institución Bancaria y una empresa Paraestatal dando un total de 331 individuos que laboran en diferentes puestos administrativos o técnicos en dichas Instituciones.

El objetivo primordial de esta tesis resulta ser, por lo anterior, el someter el Cuestionario CLEAVER de AUTODESCRIPCIÓN al proceso de estandarización para, en un futuro, utilizarla en favor de la psicología industrial y primordialmente del candidato que aspira a ocupar un puesto laboral dentro de nuestra sociedad.

PRIMERA PARTE : MARCO TEORICO

CAPITULO UNO :

**Antecedentes Históricos
de la Psicometría**

El Test Psicológico

**Importancia de los Test
en Psicología**

**Proceso de estandariza-
ción en Psicología.**

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PSICOMETRIA :

A través de la historia ha sido evidente el interés por medir los atributos humanos, pudiendo rastrear los primeros estudios hasta la antigua China (Fobes J., 1960).

En el siglo XIX el campo de la medición psicológica se alimentó de dos influencias principales :

1. El surgimiento de la psicofísica como aquella rama de la física, la química y la psicología que estudia de forma cuantitativa los juicios humanos.
2. La tradición clínica surgida de la medicina, la psiquiatría y la investigación social (idem).

Estas dos tradiciones se unieron solo en las últimas décadas originando la metodología moderna de la medición psicológica.

Además de los dos aspectos antes mencionados, diversas tendencias históricas tales como la teoría de la evolución de las especies y los avances genéticos tuvieron una labor primordial en el desarrollo de métodos de medición psicológica. Por otra parte, las muchas aplicaciones directas de métodos estadísticos en el desarrollo y utilización de los tests psicológicos, las primeras etapas de la disciplina estadística etc.; presentaron influencias importantes en el desarrollo de la medición psicológica.

Como fechas sobresalientes dentro de los inicios de la aplicación de pruebas psicológicas durante el siglo pasado pueden mencionarse :

1. En 1884 Galton establece, en la exposición Internacional un laboratorio antropométrico donde midió respuestas sensorio-motoras a estímulos específicos.
2. James Mc.Keen (1888) inició una investigación sobre diferencias individuales en las ejecuciones motoras y sensoriales simples que estaban siendo medidas en los laboratorios psicológicos Alemanes. Estudió la relación entre estas ejecuciones

3. Cattell en 1890 emplea por primera vez en la literatura psicológica la expresión "Test Mental". (3).

Los primeros 60 años del siglo XX pueden dividirse en cuatro etapas en cuanto a la historia de la medición psicológica :

1. De 1900 a 1915. Epoca de búsqueda y desarrollo inicial de métodos que se caracteriza por :

a. El surgimiento de las primeras escalas de inteligencia de Binet y sus revisores Estadounidenses.

b. Aparecen pruebas estandarizadas de aprovechamiento en diversas materias.

c. Thorndike idea su primera escala de caligrafía.

d. Otis y otros inician los trabajos para composición de test de inteligencia aplicables a grupos de individuos.

2. De 1915 a 1930 : Período de auge del desarrollo de los tests.

a. Aparecen baterías de pruebas de aprovechamiento

b. Surgen cuestionarios e inventarios de personalidad.

c. Se hacen críticas a toda la filosofía de la cuantificación y al uso de números para expresar cualidades psicológicas lo que obligó a una revisión crítica de las convicciones y procedimientos en el campo de la medición psicológica.

3. De 1930 a 1945 : Puede considerarse como un período de evaluación, interpretación, reconsideración, aplicación de técnicas y delimitación de interpretaciones.

4. De 1945 a 1960 : Conocido como el tiempo de las baterías de test y de los programas de aplicación de los mismos por el surgimiento de un nuevo impulso hacia el análisis y validación de instrumentos así como la creación de nuevos métodos y pruebas en psicología.

La primera mitad del siglo XX constituyó un período en el cual la aplicación estandarizada de las pruebas fué un fenómeno ampliamente difundido y aceptado, especialmente por la cultura Estadounidense. Sin embargo, fué hasta los últimos 30 años que surgió una metodología referente al desarrollo y empleo de los métodos de medición en todos los campos de la psicología y que recibe el nombre de TEORIA PSICOMETRICA.

Esta teoría además de los temas clásicos como : confiabilidad, validez, creación de medidas, etc.; posee principios específicos como los que se refieren al encontrar el límite ideal de tiempo para la aplicación de una prueba, corregir los defectos de su administración, calificación e interpretación, etc. Dicha teoría recibió su primer impulso de Fechner (Cronbach, C.J., 1972) quien creía firmemente que en psicología es posible la medición exacta. Más tarde Galton y Pearson (ob. cit) desarrollaron técnicas estadísticas para analizar los datos obtenidos en los métodos de medición y obtener correlaciones de ellos.

Apartandonos del tema central creemos necesario hacer una distinción entre los términos TECNICA Y METODO siendo la primera un conjunto de procedimientos propios de una ciencia y el segundo un modo habitual de obrar. Es decir, técnica implica una sucesión de tareas o procedimientos que llevan siempre a un mismo resultado, su aplicación es rigurosa, debe hacerse siempre en igual orden paso a paso, para asegurar un óptimo rendimiento en los resultados. El método, por su parte y de manera general implica un patrón de conducta, una forma constante de actuar.

Los sucesores de Spearman en Inglaterra y Estados Unidos tomaron la delantera en el desarrollo de la psicometría siendo, hoy en día, tan amplia y completa que constituye un subcampo especial de la psicología (Brown, F.G. - 1980).

Finalmente, en los últimos años, se ha comenzado a advertir la aparición de una segunda era de crítica. Ha surgido una opción nueva a la cuantificación y al uso de números para expresar las estimaciones psicológicas.

Debe, pues, plantearse una nueva "Filosofía de la medición" que tome en cuenta experiencias pasadas y sirva de guía para abordar los problemas propios de la medición en este campo.

EL TEST PSICOLÓGICO :

Anastasi (1973) propone al test como :

" Una medida objetiva y tipificada de una muestra de conducta " (4).

Cronbach (1970) define el test como :

" Una técnica sistemática que compara la conducta de dos o más personas " (5).

Fredrick G. Brown (1980) define la prueba psicológica como :

" Un procedimiento sistemático para medir una conducta " (6).

entendiendo por " Procedimiento sistemático " :

" ... que una prueba se constituye administra y califica según reglas preestablecidas " (7).

La finalidad primordial es asegurar un acuerdo entre las diferentes personas que administran, califican e interpretan cada prueba. En un sentido estricto, una prueba clasifica las respuestas dadas por una persona para poder inferir sus características por medio de la medición estadística.

En esencia el test o prueba psicológica consiste en una serie de preguntas o estímulos que requieren una respuesta, ya sea verbal o no verbal cuya función básica consiste en medir diferencias entre los individuos o entre las reacciones del mismo individuo en distintas ocasiones.

Las pruebas psicológicas son extraordinariamente variadas por lo que pueden clasificarse ;

1. De acuerdo a su objetivo :

a. Pruebas de habilidad : pretenden medir la capacidad máxima de ejecución por parte del sujeto. En estos casos se alienta al sujeto a obtener la mayor puntuación posible.

b. Pruebas de ejecución típica : que analiza lo que una persona suele hacer, no estudian la capacidad máxima sino la conducta típica.

2. Según la técnica usada :

a. Individual : se aplica a un sujeto por turno

B. Colectivas o grupales : aquellos que se pueden aplicar o se aplican a dos o más individuos simultáneamente.

c. De lápiz y papel : el individuo puede leer cada reactivo o escucharlo para posteriormente anotar su respuesta de manera individual.

d. De ejecución : de donde se debe cumplir con una serie de tareas previamente establecidas.

Evidentemente dentro de estas categorías podemos encontrar pruebas que podrían situarse por sus características en varios grupos :

a. Individual de ejecución : como algunas de las subescalas del WAIS (Diseño de cubos y ensamble de objetos).

b. Individual de lápiz y papel : Como el MMPI o el Beta II-R.

c. Colectivo de ejecución : Como las pruebas de habilidades motoras.

d. Colectivo de lápiz y papel : Como las diferentes escalas del DAT o el cuestionario de Frases Incompletas de Sacks.

Se propone el siguiente esquema (Brown, F.G. 1980) como ejemplo de las etapas de construcción de pruebas psicológicas.

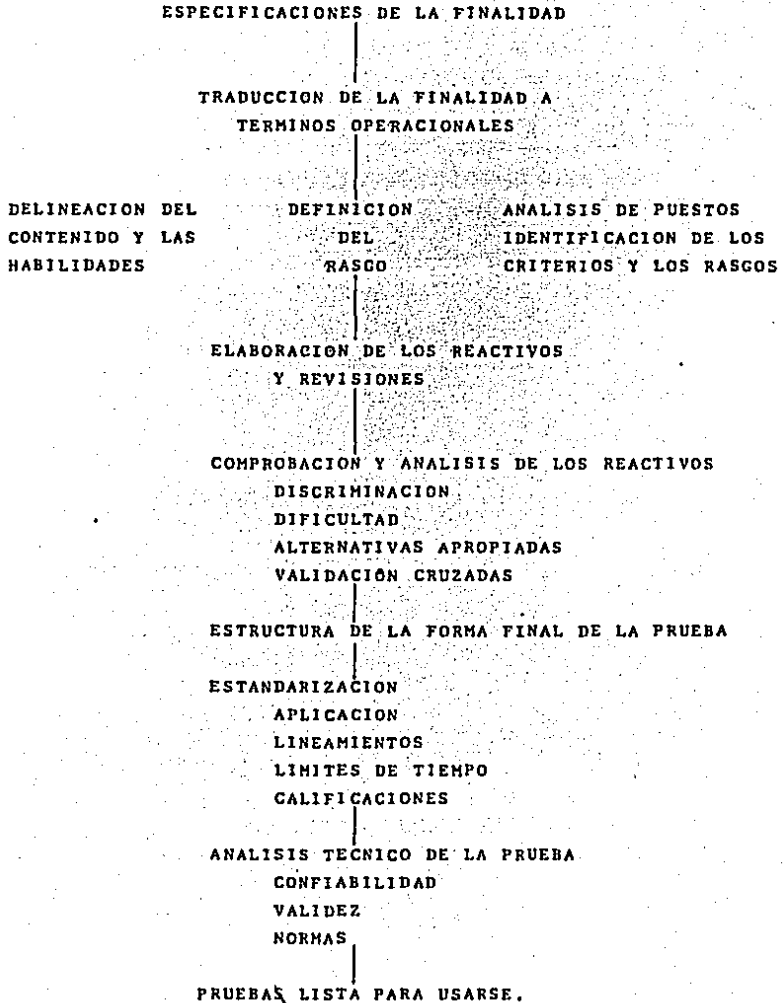


Fig. 1. : etapas de la construcción de una prueba según
Fredich G., BROWN (1980). (8).

En general, la prueba o test psicológico pretende estudiar las diferencias individuales de tal manera que sea factible la toma de decisiones y la predictibilidad a futuro en base a los datos obtenidos.

Los tests desempeñan un papel importante en las decisiones que se toman sobre las personas y en la investigación psicológica. Existe una variedad de pruebas que dan su pleno rendimiento cuando van acompañadas por entrevistas, historiales clínicos, currícula vitae y otros métodos de evaluación psicológica.

IMPORTANCIA DE LOS TESTS EN PSICOLOGIA :

Las pruebas psicológicas no solo sirven para valorar a los individuos, sino a los métodos que se utilizan en esos individuos.

Las pruebas pueden decidir, por vía experimental cual de dos aspectos o técnicas pedagógicas es más idónea.

También se usan en experimentación científica ya que el investigador no se ocupa de decisiones de tipo individual sino que intenta decidir si una hipótesis general es verdadera o falsa basándose en criterios - previamente establecidos.

Las pruebas proporcionan una medida más objetiva que la que pudiera suministrar una simple impresión - subjetiva e individual.

Generalmente el psicólogo industrial, en especial durante los últimos 30 años, basa sus programas de selección de personal en una batería psicométrica que en su forma más amplia puede contener :

1. Pruebas de Inteligencia
2. Pruebas de aptitudes especiales
3. Pruebas de aptitudes múltiples
4. Pruebas de rendimiento
5. Pruebas de personalidad y
6. Pruebas situacionales

y en sus formas cortas son constituidas en base a las experiencias, expectativas y necesidades de cada empresa.

Estas baterías pretenden mostrar una primera aproximación de las cualidades del candidato a un puesto, de manera tal que el psicólogo pueda encontrar al "Sujeto-ideal" para cada puesto.

Los tests pueden mejorar la efectividad de las decisiones educativas si proporcionan información objetiva sobre nuestros juicios. Por otra parte, su uso puede tener un efecto inmediato y directo en el aprendizaje - ya sea mejorando la motivación del estudiante, fomentando la retención y la transferencia del aprendizaje o - contribuyendo a la mejor autocomprensión lo que permite no solo detectar fallas en el aprendizaje o desarrollo del educando sino en los programas y métodos didácticos que se emplean.

Los resultados de las pruebas no solamente revelan las deficiencias del aprendizaje de cada estudiante, - también pueden revelar las carencias de la enseñanza - cuando se consideran en su totalidad los resultados obtenidos por un grupo.

En el campo de la clínica las pruebas proporcionan un índice diagnóstico corroboran las hipótesis iniciales sobre la posible etiología y permiten obtener una aproximación cuantitativa y cualitativa del daño.

En general, dan aproximaciones de las principales características de la personalidad y psicodinámica del sujeto que pretende evaluar.

En resumen, en cada una de las áreas de la psicología la aplicación de los test como instrumentos de medición juega un papel de vital importancia para el conocimiento de casos individuales, ayuda terapéutica adecuada, modificación de programas educacionales, conocimiento de patrones generales dados en una cultura determinada etc.

riar. Esto depende en parte, del detalle con que se especificuen las instrucciones que ha de seguir el examinador. Cualquier circunstancia que pueda afectar la ejecución debe ser registrada si se intenta alcanzar una estandarización real. En el caso ideal un sujeto alcanzaría la misma puntuación independientemente del examinador y el lugar de aplicación. Sin embargo, es difícil estandarizar completamente la técnica del examinador y la actitud del sujeto.

Reye y Díaz-Guerrero (1967), se abocaron a la tarea de definir los pasos y criterios a seguir en el proceso de estandarización dividiendolos en dos grandes categorías:

1. Criterios genéricos :

a. Mantener de manera rigurosa la misma metodología científica que se usó en la construcción de la prueba.

b. Siempre que se hagan modificaciones a la prueba original debe pensarse que existen razones diversas, tales como :

- Orden de dificultad de los reactivos
- Diferencias socioculturales y
- Diferencias socioeconómicas.

2. Pasos específicos :

Aunque se dice que la estandarización es un proceso sin fin en el que todos o algunos de los pasos pueden repetirse se sintetiza el proceso en cinco pasos generales :

a. La obtención de una muestra lo suficientemente extensa y representativa de la población en la que queremos actuar.

b. En el caso de que la prueba sea creada en otro idioma diferente al nuestro es necesaria la traducción y la adaptación de los reactivos de modo que, sin cambiar su significado sean comprendidos por la población en que se desea estandarizarla.

c. Administración de la prueba completa a los sujetos aplicando (en caso de que existan) todas las subpruebas que constituyen la escala en proceso de estandarización.

d. Determinar el nuevo orden de dificultad de los reactivos que habrá de utilizarse en un medio dado.

e. Considerar los aspectos socioculturales tales como :

- La tradición familiar, social y religiosa.
- Los aspectos socioeconómicos de la población a estudiar.
- La diferencia entre esta y la población para la que originalmente fue creada.

Brown, F.G., (1980), resume las ventajas de la estandarización en los siguientes puntos :

1. Reduce al mínimo la influencia de posibles variables personales y/o situacionales sobre la clasificación de la prueba.
2. Permite la comparación de las calificaciones dadas a distintas personas de una manera directa.

CAPITULO DOS :

**El Cuestionario de
Autodescripción**

Cuatro aspectos a-

Evaluar :Empuje

Apego

Influencia

Constancia

EL SISTEMA CLEAVER Y EL CUESTIONARIO DE AUTODESCRIPCIÓN :

El sistema CLEAVER tuvo su origen en el año de 1960 como parte de una Sociedad de Administradores que se dedican al Reclutamiento y selección de personal así como a la evaluación de puestos y personal de empresas particulares en Estados Unidos de Norte América.

El éxito de esta técnica se ha difundido en los últimos años en México creando la necesidad de adecuar el instrumento - por medio de su estandarización tanto en la forma de calificación como en su aplicación e interpretación - para nuestra cultura, lo que representa el objetivo primordial de esta investigación.

El sistema CLEAVER es una técnica de medición diseñada por este grupo de Administradores para la obtención de información de personas y puestos, para mejorar la dirección y el manejo de los recursos humanos. Entre sus objetivos básicos encontramos :

1. Establecer estándares para cada puesto y desarrollo del personal.
2. Evaluar al personal comparativamente con dichos estándares.
3. Determinar cual es el comportamiento requerido y confrontar este con las características sobresalientes del empleado.

El sistema CLEAVER está compuesto básicamente por dos cuestionarios :

1. Self description o AUTODESCRIPCIÓN : el cual se estudia a lo largo de las siguientes páginas y se ha ocupado concretamente en la selección de personal.
2. Job Perception o percepción del puesto : que da al empleado la posibilidad de transmitir la forma en la que percibe las características del puesto que desempeña dando así, la opción a una correcta evaluación que reditue-

en eficiencia.

En forma conjunta ambos cuestionarios permiten que la evaluación del personal en una empresa determinada no requiera de altos costos en tiempo y papeleo sino única-mente de la aplicación de ambos cuestionarios y una entrevista, logrando así una evaluación del desempeño laboral del sujeto en el puesto que desempeña.

El sistema ayuda a reconocer los problemas a fin de encontrar los apoyos que una persona requiere para desempeñar bien su puesto o bien, para que se adapte mejor a su situación. Ayuda a colocar a las personas donde estén más satisfechas aprovechando las características de su comportamiento y habilidades.

Con base en lo anterior obtenemos tres usos básicos para la técnica de CLEAVER :

1. Comprender la conducta.
2. Promoción.
3. Evaluación.

La base teórica en que se fundamenta este sistema se refiere a que cualquier persona puede desarrollar cualquier puesto pero que cada individuo lo hará de manera diferente de acuerdo con :

1. Su manera particular de acción o forma de desarrollar el trabajo, resumido en la prueba con la palabra "Cómo".
2. Sus razones específicas o por que hace lo que hace sintetizado en " Por qué"
3. Sus diferentes grados de éxito y limitaciones de lo que puede hacer o "Qué".

Factores que en la interpretación de la prueba se unen al comportamiento natural del puesto -o requisitos del mismo- (T), la motivación -para desempeñar dichas tareas (M) y las limitaciones del sujeto (L) respectivamente (Anexo uno).

EL CUESTIONARIO :

El cuestionario CLEAVER de AUTODESCRIPCION está compuesto por :

1. Un protocolo donde el sujeto marcará sus respuestas (Anexo seis).
2. Una hoja de evaluación (Anexo seis).
3. Un manual del que obrenemos el perfil del sujeto-evaluado. Dicho manual ha sido, en la presente investigación, modificado en cuanto a la forma en que presenta los datos, reacomodando la información en áreas específicas que facilitan la interpretación de los datos ya que en el manual original, las características son enunciadas a manera de puntos concretos y listados de manera general.
4. Cuatro plantillas de calificación denominadas "D", "I", "S", "C" en la prueba original y "E", "I", "A" y "C" en la prueba mexicana refiriéndose a los términos "Empuje", "Influencia", "Apego" y "Constancia" respectivamente.

Es común en nuestros días reconocer que la predicción del comportamiento humano depende de la comprensión de la interacción de numerosas variables. Todavía existe una tendencia a restringir los procesos de evaluación a las más respetables y aparentemente objetivas habilidades, aunque se debe admitir que las evaluaciones de las habilidades individuales como factor de predicción en el comportamiento representan menos de la mitad de las variables interactuantes.

Los creadores de este cuestionario establecen que la AUTODESCRIPCION es una opción forzada de chequeo de una lista de adjetivos, es un esfuerzo para proporcionar un instrumento que hará disponibles "percepciones interiores" que son suplementarias a la información -

respecto a la experiencia, entrenamiento y habilidad. Supone que un individuo tiene un estilo de adaptación a su medio y que éste está fuertemente relacionado a la forma en que se ve y se percibe (Martson 1959 (Clever Co. (1960))).

De la misma manera, los autores no suponen que la AUTODESCRIPCIÓN sea una llave mágica para el entrenamiento del comportamiento de otro, pero garantiza la capacidad de integrar un AUTOREPORTE de modo que permite clasificar al sujeto de acuerdo a modos establecidos y así da información para las funciones de consejo y acomodo dentro de la empresa. Sin embargo, debe enfatizarse que la AUTODESCRIPCIÓN encuadrará solo algunas facetas de la conducta humana siendo igualmente importante estar consciente de las implicaciones - que esta información restringida puede tener.

En un análisis final, es una ayuda para motivar la conducta humana como respuesta al problema de selección.

Está basada en la posición teórica que delinea los procesos interactuantes y así permite la interpretación congruente con la situación actual vivida por el sujeto sin necesidad de suponer para él, un mundo sin cambios en el que un patrón dado de respuestas tendría un significado constante (Martson, 1959).

La AUTODESCRIPCIÓN proporciona información que puede relacionarse con interrogantes de relaciones interpersonales y persona-cosa sin forzar el resto del medio en un modelo arbitrariamente constituido.

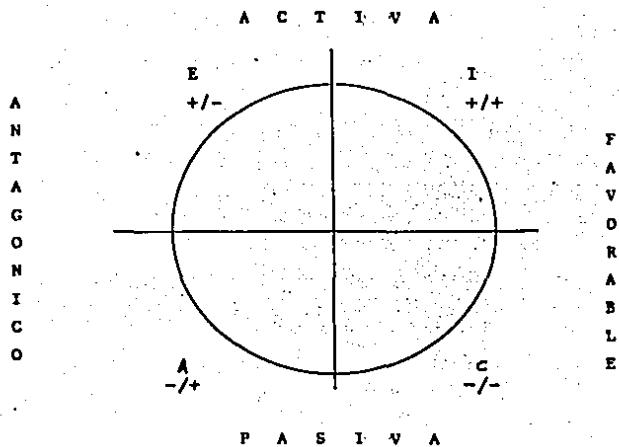
El interés original por la AUTODESCRIPCIÓN se encuentra en los escritos de Martson (1928-1931) (Clever Co. 1960) que postuló una teoría de conducta humana como una función del medio y las reacciones indivi

duales. Concibe al medio ambiente como un continuo que - va de lo antagónico a lo favorable y a la conducta humana también como un continuo de activo a pasivo.

Estas dos dimensiones generales dan una matriz a partir de la cual puede describirse un patrón típico individual de interacción a lo largo de cuatro características o factores :

1. EMPUJE : Movimiento pasivo-activo en un medio antagónico.
2. INFLUENCIA : Movimiento pasivo-activo en un medio - favorable.
3. CONSTANCIA : Aceptación pasiva en un medio favorable.
4. APEGO : Respuesta tentativa cautelosa a un medio - antagónico diseñado para reducir el grado de antag_o mismo.

De lo anterior, Martosn concluye con el siguiente - esquema explicativo (fig. 3).



- A = Apego
Compeance
- S = Constancia
Steadiness
- E = Dominio
Empuje
Drive
- I = Inducción
Influencia
Influence

Se supone que todo ser humano muestra las cuatro características en un momento dado pero también se supone que los individuos desarrollan un estilo de vida que pone un énfasis mayor en ciertos aspectos que en otros. Este es un proceso gradual de aprendizaje dependiente en gran medida de las reacciones de otros a los esfuerzos de un individuo para establecer su propio modo característico (Sullivan 1953 (Cleaver Co. 1965)). De estos esfuerzos se da una imagen propia que la persona luchará por mantener y encausar en un comportamiento manifiesto (Lecky 1945, (idem)) mientras el solamente busca comportamientos y ocupaciones que encuadren en su autoimagen (Subin 1954, (idem)).

De esto resulta un grado moderado de autoconsistencia para la mayor parte de las personas y da una base para la predicción de las reacciones del individuo.

CUATRO ASPECTOS A EVALUAR :
 EMPUJE, INFLUENCIA, APEGO y
 CONSTANCIA.

I. EMPUJE PARA OBTENER RESULTADOS :

Uno de los conceptos a evaluar en la prueba de -
 CLEAVER AUTODESCRIPCION se refiere al "Empuje" que mueve
 al sujeto para la obtención de resultados.

Partiendo de la definición de empuje dada por Mar-
 tson en cuanto a que es un movimiento pasivo-activo del
 sujeto en un medio ambiente antagónico consideramos el
 término Empuje conformado por dos aspectos básicos :

1. Energía
2. Esfuerzo

que interactúan formando la unidad base.

Desde el punto de vista físico podemos decir que :

" La energía es la capacidad para
 realizar un trabajo" (10)

Wolman (1960) establece que el postulado de Freud
 sobre energía mental nos permite relacionar los proce-
 sos mentales con los fisicoquímicos. El mismo da por en-
 tendida la existencia de solo un tipo de energía en la
 naturaleza y al resto como transformaciones de la misma
 energía básica.

Esto no significa que los procesos mentales puedan
 medirse o reducirse a nada que no sea mental, sin em-
 bargo, Freud (1940) establece la existencia de un mismo
 origen :

"...La energía mental es energía
 en el sentido físico de la pala-
 bra, es decir, no es precedera,
 puede acumularse, perseverarse,
 descargarse, disiparse, bloque-
 arse, pero no puede ser aniqui-
 lada..." (11).

lo que podemos relacionar con la teoría sobre energía de Lavoiser :

"La energía ni se crea, ni se destruye, solo se transforma".

Ahora bien, energía es lo que lleva al sujeto a obrar en un medio que le es antagónico pero puede convertirse en favorable gracias al esfuerzo que el sujeto ejerza.

Se define el término: esfuerzo como :

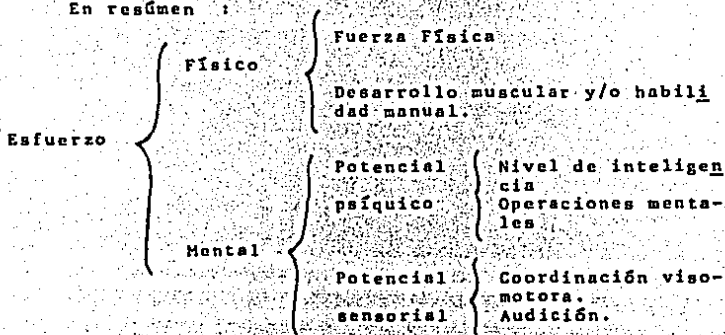
"La cantidad de energía requerida para realizar un trabajo " (12).

y distinguimos dos tipos :

1. Esfuerzo físico : que será aplicado a aquellas tareas de tipo mecánico principalmente y supone la existencia de fuerza física.

2. Esfuerzo mental : que presupone la existencia de cierto potencial psíquico y sensorial aplicable a la solución de tareas mentales y/o intelectuales.

En resumen :



La relación entre la energía y el esfuerzo puede sintetizarse de manera general en dos enunciados :

1. Todo esfuerzo, por mínimo que sea, requiere de un -
gasto de energía proporcional al trabajo realizado.

2. El gasto de energía requerido para cada tarea esta-
dado en función inversa a la habilidad y conocimiento -
que posea cada individuo para la realización de dicho -
trabajo, es decir :

HABILIDAD
Y
CONOCIMIENTO

GASTO
DE
ENERGIA

El cuestionario CLEAVER de AUTODESCRIPCION antepone a las personas las siguientes características en cuanto a empuje :

1. Con alta puntuación en Factor E :
 - a. Alto rendimiento en la solución de problemas y en la proposición de soluciones prácticas.
 - b. Tendencia a apresurar la acción y dar resultados satisfactorios.
 - c. Cuestiona status
 - d. Toma decisiones y ejerce autoridad
 - e. Acepta retos
 - f. Se aventura a lo desconocido
 - g. Reduce costos.

2. Con puntuación baja en E :
 - a. Calcula pros y contras
 - b. Opera en ambientes protegidos
 - c. Requiere sanciones y dirección
 - d. Calcula riesgos y restricciones
 - e. Tiende a conservar logros
 - f. Trabaja en ambientes predictibles
 - g. Busca hechos
 - h. Delibera antes de actuar.
 - i. Autosacrificandose por otros.

3. Se puede proponer un perfil base del sujeto con alto grado de empuje :
 - a. En cuanto a los retos:
Estos sujetos se presentan siempre listos a la competencia donde pone su mejor esfuerzo.
 - Tiene respeto por aquellos que ganan contra todas las expectativas.
 - Piensa en grande y quiere que su autoridad sea aceptada sin duda alguna de manera que su mejor desempeño se da cuando posee la autoridad y la responsabilidad.

Si no existe reto puede crear una situación en que lo haya.

Trabaja largas horas, con insistencia hasta vencer alguna situación difícil.

b. Relaciones Interpersonales:

En cuanto a su trato con la gente es, generalmente directo, positivo, dice lo que piensa, es seco y aun sarcástico (aunque no rencoroso); da por hecho que los demás piensan en él, es egocéntrico, tiende a aceptar las alabanzas, generalmente es tempestuoso y autosuficiente.

Puede ser poco cortés, excederse en el ejercicio de la autoridad, muy crítico y riguroso cuando las cosas o las gentes no cumplen con sus ideales.

En general pertenecerá a organizaciones que buscan el logro de algún objetivo más que por el simple hecho de convivir socialmente.

c. Sus intereses:

van hacia lo poco usual y aventurero.

Es curioso y en general tiene gran variedad de intereses, siempre estará dispuesto a probar algo distinto. Prefiere un ambiente siempre cambiante.

Puede perder interés en un proyecto una vez que el reto haya desaparecido y prefiere que otros terminen el trabajo que ya solo demanda conclusiones obvias.

Tratará de subdividirse en muchas partes con el fin de tomar parte en tantas situaciones como le sea posible.

Tiende a estar poco satisfecho, intranquilo y mostrarse impaciente cuando el trabajo es rutinario.

Puede desarrollar trabajos de detalle, si es necesario, para conseguir su objetivo.

En general tiene muchos recursos y puede adaptarse rápidamente a muchas situaciones.

d. En cuanto a su trabajo:

Al comenzar su carrera, puede tener una fuerte - rotación debido a su impaciencia para alcanzar posición olvidándose de lo establecido.

Debe ver un objetivo delante de él y ser reconocido por sus esfuerzos.

11. APEGO A NORMAS Y PROCEDIMIENTOS :

Para la mejor comprensión de este concepto se definen tres conceptos básicos :

1. Apego
2. Normas
3. Procedimiento

1. Apego : el término "Tener apego a" tiene sus orígenes en la estructura anglicana "To be fond of" que indica la acción de aplicarse a un uso o propósito determinado.

Encontramos tres tendencias básicas que conforman el significado general de apego :

- a. Propensión : que es la inclinación de una persona o cosa a lo que es de su gusto o naturaleza.
- b. El mismo término inclinación : que propone la existencia de un afecto positivo depositado en algún sujeto o situación determinada.
- c. Tendencia : que encamina hacia un fin determinado.

Podemos decir que el término apego implica :

- a. La realización de movimientos (Físicos o intelectuales) que llevan a un fin. Y
- b. Un afecto positivo que enlaza al sujeto con el objeto.

2. Norma : puede considerarse como un precepto de carácter obligatorio que impone deberes o que otorga derechos, es decir, son reglas que generalmente consiguen un mandato, una orden de hacer o de no hacer determinada cosa, o en otras palabras, contienen un imperativo. (Ramírez Sánchez, J. 1967).

Kant distingue dos tipos de imperativos :

a. Hipotéticos : que son aquellos sujetos, generalmente a condición. Plantean una alternativa de cumplimiento o no cumplimiento.

b. Categóricos : Son aquellos que plantean un carácter obligatorio, un deber incondicionado.

Para Laun, los procesos de orden técnico no imponen deberes simplemente muestran los medios que es necesario poner en práctica para el logro de determinados fines.

3. Procedimientos :

Reyes Ponce (1966) establece que :

" Los procedimientos son aquellos planes que señalan la secuencia cronológica más eficiente para obtener los mejores resultados en cada función concreta de una empresa ". (14)

Se establecen como principales características del procedimiento las siguientes :

a. Deben fijarse por escrito y, de preferencia - gráficamente de tal manera que sean comprendidos y asimilados de forma rápida por todo miembro de la empresa relacionado con la situación que estos enmarquen.

b. Los procedimientos deben someterse a una revisión periódica que evite la rutina, como defecto, o la super especialización como exceso.

c. Debe evitarse la duplicación innecesaria de los procedimientos que conlleva doble gasto de recursos tanto materiales como humanos.

Cabe hacer una distinción entre método y procedimiento considerando a los primeros como unidades bases de acción indivisible y a los segundos como un conjunto de métodos que articulan una secuencia cronológica.

Se considera el método con un carácter más bien técnico y no administrativo como en el caso del procedimiento.

Los procedimientos se dan a todos los niveles de una empresa siendo más numerosos en el campo de operación y teniendo como principal objetivo que el trabajo de administradores más calificados sea comprendido, así milado y manipulado efectivamente por otros profesionales que lo sean menos.

Quizá todo procedimiento indique un gasto de tiempo y recursos aparatosos, que más tarde se traducirá en el ahorro permanente de los mismos.

Retomando los tres términos definidos podemos concluir que, apego a normas y procedimientos engloba una capacidad individual, expresada por el sujeto a través del cuestionario CLEAVER de AUTODESCRIPCIÓN de aborrecidos de manera sistemática.

Tomando el factor apego (A) según propone el manual de la técnica CLEAVER, de una manera aislada podemos sintetizar las siguientes características individuales:

1. Con puntuaciones altas en Factor A :

- a. Sigue direcciones o patrones previamente establecidos.
- b. Vigila calidad y checa exactitud.
- c. Se concentra en los detalles
- D. Opera en circunstancias controladas
- e. Se muestra diplomático con la gente
- f. Es condescendiente con el jefe
- g. Evita problemas
- h. Sigue rigurosamente los procedimientos
- i. Critica el desempeño.

2. Con puntuaciones bajas en A :

- a. Toma autotidad
- b. Reacciona sin temor.

- c. Actua independientemente
- d. Encara problemas
- e. Toma decisiones
- f. Se mantiene firme en la oposición
- g. Actua sin precedentes
- h. Mantiene posiciones impopulares
- i. Ejerce libertad de actuación.

3. Como perfil base de los sujetos con altas puntuaciones en A se propone :

a. En sus relaciones interpersonales :

Es pacífico, se adapta a las situaciones con el fin de evitar antagonismos.

Por su sensibilidad busca la apreciación y es fácilmente herido por otros.

Se muestra humilde, leal y dócil, tratando siempre de hacer las cosas lo mejor posible.

Actua en forma cautoelosa y diplomática, se presenta como buen candidato a promociones; puede modelarse a la imagen que otros esperan de él.

Trata de evitar conflictos y en general nunca pasará "por encima de alguien".

b. En el campo de la toma de decisiones :

Debido a sus características como cauteloso y observador, es lento en la toma de decisiones pues gusta de confirmar toda la información posible que puede resultar frustrante para aquellas personas que gustan de respuestas rápidas.

Tiende a esperar y observar hacia donde se inclinan las opiniones de otros antes de actuar.

Muchas veces demuestra sentido de oportunidad y astucia al seleccionar la decisión correcta en el momento adecuado.

c. Ambiente Laboral :

Procura llevar una vida estable y ordenada y tiende-

a seguir procedimientos tanto en su vida personal como en el trabajo.

Tiene una mente sistemática por lo que desarrolla su trabajo de la misma manera.

Procede en forma ordenada y premeditada, es preciso y atento en detalles.

En general se limitará a utilizar métodos que le dieron resultado en el pasado.

Tiende a depender de los procedimientos y puede verse envuelto en detalles.

Trata de evitar lo antagónico.

III. INFLUENCIA :

Como se vió anteriormente Martson (1959) define - la influencia como el movimiento pasivo-activo del au jeto en un medio favorable. Esta teoría supone que la influencia es la capacidad de "Influir" en el medio am biente para tornarlo favorable.

Martson (1959) (Cleaver Co. 1960) propone el término anglosajón "Influence" para definir la influencia y la palabra "leader" para designar al individuo que - influye o "ejerce influencia" en el medio en que se en cuentra.

Dentro de la literatura Estadounidense representa da por Cartwright (1959), Terry (1966) y Koontz y - O'Donnell (1971) entre otros; la influencia se centra - en una capacidad individual de modificar el medio a - través de obrar un cambio o influir sobre personas o - circunstancias para conseguir un objetivo bien sea par ticular o en favor del grupo social al que se pertenece.

En una primera aproximación, que posteriormente - nos permita ampliar el estudio de este concepto, podemos definir, dentro de los parámetros de la literatura anglosajona, el término influencia de la siguiente manera :

" Acción que ejerce una persona o cosa sobre otra persona o cosa. Acción de ejercer la au toridad "

Para Cartwright (1959) (Browne, C.G. (1959)), la influencia es una especie de fuerza psicológica. La ba se común para deducir que hay influencia, es una transacción interpersonal en la que alguien actúa de tal - modo que logra en otro el cambio de conducta que se -

había propuesto. No es necesario que la acción produzca un cambio conductual obvio para satisfacer la definición de influencia puesto que no todo intento de influir tiene buen éxito en producir el efecto que se busca.

Se puede definir un acto de influencia y diferenciarlo de otros, en base a los actores, la dirección de la influencia, el contenido del acto, a la conducta necesaria para completar el ciclo etc.

Los líderes poseen variadas características. Las circunstancias pueden exigir de ellos diferentes atributos en relación con el desempeño de las funciones grupales. La esencia del tema consiste en que el liderazgo es un rol que satisface fundamentalmente necesidades del grupo.

Los términos "liderazgo" y "líder" no son idénticos. En el más amplio sentido, el liderazgo implica la existencia de una particular relación de influencia entre dos o más personas aunque generalmente se refiera a grupos de dos o más personas.

Según Stegdill (1950) (Terry, R.G. (1966)), el liderazgo es un proceso por el cual se puede influir sobre las actividades de un grupo organizado con respecto al logro de las metas fijadas.

En general, la estima da origen a un "Status alto" fundamento de la influencia generalizada. Sin embargo, el status depende de la percepción interpersonal. Un individuo no "tiene" status, este se le asigna o concede como resultado de un proceso de evaluación, a través de la interacción real o implícita.

Se denomina líder al individuo que ejerce mayor influencia (o influencia más importante) que otro miembro cualquiera o al individuo designado líder por el grupo o al que ejerce mayor influencia en la definición o realización de los objetivos del grupo.

No se puede denominar "líder" a un individuo que no ha demostrado capacidad para modificar al grupo, es decir, para ejercer influencia.

Liderazgo es el proceso de influir sobre otros, con el propósito de ejecutar una tarea compartida. En mayor o menor grado este proceso exige que una persona dirija, coordine o motive a otros miembros del grupo para lograr que se realice la tarea o se llegue a un objetivo.

El liderazgo puede ser la capacidad de cualquier miembro de un grupo de influir sobre otro en forma directa o indirecta en virtud de su posición jerárquica o de sus status dentro de la empresa. Este proceso implica intentos por parte del líder (influenciador) de afectar (influencia) la conducta de un seguidor (influenciado) o seguidores en una situación; en este aspecto podemos decir que el individuo que influya mejor a una persona en el logro de metas será el que surja como líder en un momento dado.

Las condiciones sociales básicas que permiten la existencia del liderazgo son:

- a. Un grupo conformado por dos o más personas
- b. Una tarea común o conjunto de actividades orientadas a la consecución de un objetivo previamente establecido.
- c. Diferenciación de responsabilidades o asignación de roles individuales.

Los líderes pueden diferenciarse los restantes miembros del grupo desde el punto de vista del grado de organización en los esfuerzos que este realiza hacia el lo--

gro de los objetivos.

Todas las organizaciones funcionan en una más amplia estructura cultural y ambiental. Ninguna organización puede evitar del todo la influencia de la situación externa.

La organización puede verse influenciada por la disponibilidad de recursos, los cambios de orden social del cual forma parte, la competencia de otras organizaciones en la participación, los recursos o la lealtad de sus miembros y por otros innumerables factores que escapan al control de la propia organización. Estos factores también influyen sobre el liderazgo del grupo.

Como el liderazgo está relacionado con la determinación de los objetivos del grupo, es evidente que el líder rara vez tiene el carácter de "Gente libre". Cuando incluye sobre las actividades de la organización en el marco de los esfuerzos que ésta realiza para alcanzar objetivos, debe considerar ciertos valores sociales no solo en relación a los miembros sino también con la sociedad. Por lo tanto el liderazgo está sujeto a la determinación de los factores que son exteriores a la organización, así como a la de factores grupales internos.

Algunos teóricos de la administración han señalado el papel del ejecutivo como influenciador, es decir como líder :

Terry (1966), define la dirección como :

"... La actividad que consiste en influir sobre las personas para que se esfuercen en alcanzar objetivos de grupo..." (15)

Koont y O'Donnell (1971), afirman que :

"...Dirigir es influir sobre las personas para que persigan el logro de una meta común..." (16).

Uno de los métodos más potentes de cambio organizacional es usar la influencia del grupo de compañeros, se base en el hecho de que esos elementos influyen sobre la conducta individual y de que un proceso de cambio iniciado con éxito en el grupo de iguales podría terminar vigorizándose y reforzándose a sí mismo.

Browne (1959) plantea su Ley Dinámica del campo del liderazgo que se refiere a la adquisición de influencia por medio de la simbolización de los ideales de todos los miembros de un grupo dado.

Para los creadores del CUESTIONARIO CLEAVER de AUTO DESCRIPCIÓN, la influencia se ve representada en las siguientes características individuales:

1. Con alta puntuación en I :
- a. Establece contacto con la gente, la atiende y la motiva a actuar.
 - b. Habla con soltura
 - c. proyecta estabilidad
 - d. Genera entusiasmo
 - e. Impresiona favorablemente.

2. Con puntuación baja en I :
- a. Se concentra en el contexto de su trabajo
 - b. Busca hechos
 - c. Habla llanamente
 - d. Trabaja solo, prefiriendo cosas que gentes
 - e. E. Reflexiona en nuevas ideas pensando lógicamente.
 - f. Respeta la sinceridad y requiere de poca persuasión.

3. Como perfil clásico de personas con alto grado de influencia se tiene :

- a. Relaciones interpersonales
- Abierto, persuasivo y sociable.
 - Interesado principalmente en la gente, sus problemas y actividades.

La gente tiende a responderle de una forma natural.

Forma parte de las organizaciones por el hecho de socializar.

Se relaciona fácilmente con la gente mostrándose sereno y demostrando la cordialidad de una amistad prolongada desde el primer momento.

Tiende a ser superficial y de poco fondo.

Puede cambiar de bando en una discusión sin darse cuenta de su inconsistencia.

b. Toma de decisiones

Tiende a saltar conclusiones y actuar bajo impulsos emocionales.

Toma decisiones basadas en análisis superficiales de los hechos.

Puede perder de vista los objetivos de la compañía en la promoción de sus proyectos personales o en la ayuda a otros.

c. Ambiente laboral

En general, se desempeña bien donde la estabilidad y naturalidad son factores esenciales.

La relación pública y la promoción son, en él, áreas naturales de desarrollo ya que trata de evitar al alterar una situación favorable puede sentir dificultad en cerrar un trato o disciplinar a sus subordinados.

V. CONSTANCIA

Martson (1959) (Cleaver Co. (1960)), define la constancia como :

" La aceptación pasiva en un medio favorable"

Podríamos decir que es la capacidad de permanecer inmovil, concentrado o realizando un mismo tipo de actividad ya sea física o intelectual, durante largos períodos de tiempo. Implica persistencia, perseverancia, o permanencia.

Permanencia tanto en los objetivos formulados como en el ambiente laboral en que la actividad se sitúa.

La constancia impone un mínimo gasto de energía - para mantener un ritmo de trabajo equilibrado en cuanto a calidad y cantidad del mismo.

Los teóricos del CLEAVER así como el mismo Martson (ob. cit) no han ampliado este concepto por lo que nos concretamos en describir las características propuestas en el CLEAVER de AUTODESCRIPCIÓN para la persona constante :

1. Con puntuaciones altas en C :
 - a. Desempeña un patrón de trabajo establecido
 - b. Es paciente
 - c. Puede permanecer sentado o en un solo lugar.
 - d. Desarrolla habilidades especiales
 - e. Se concentra en el trabajo
 - f. Demuestra lealtad y es buen escuchador
 - g. Tranquiliza gente descontrolada
 - h. Se satisface con su puesto

2. Con puntuaciones bajas en C :

- a. Busca variedad y ambiente impredecible
- b. Reacciona rápido al cambio
- c. Está poco satisfecho
- d. Puede cubrir varias actividades y tiende a ser demostrativo.
- e. Abusa de la capacidad física.
- f. Tiende a realizar varios proyectos al mismo tiempo.
- g. Es optimista.
- h. Aplica presión.

3. Se puede sugerir un patrón general del individuo constante según lo propone la prueba de CLEAVER de AUTODESCRIPCION :

a. Relaciones Interpersonales : Generalmente amable, - tranquilo y llevadero.

No se muestra de naturaleza explosiva y es pronta su reacción, puede ocultar sus sentimientos y ser rencoroso.

Se muestra satisfecho y relajado.

La paciencia y la predeterminación caracteriza su comportamiento usual.

Generalmente es muy posesivo y desarrolla fuertes lazos con su equipo de trabajo, sindicato, club, familia etc.

Se siente bien con su familia y estará incomodo cuando se le separa de ella por periodos largos.

b. En el campo laboral : Al no gustarle el cambio - (sobre todo si es brusco) hace lo posible por mantener su nivel alcanzado.

Una vez establecido su ritmo de trabajo puede conti-nuarlo con paciencia inagotable.

Funciona bien como miembro de un equipo y puede coor-dinar sus esfuerzos con otros mostrando ritmo y facilidad.

desarrolla bien los hábitos de trabajo, puede sentar-se a hacer una tarea sin importar el tiempo que requiera.

SEGUNDA PARTE : METODOLOGIA

CAPITULO TRES :

Planteamiento del problema

Planteamiento de hipótesis

Definición de variables

Diseño de investigación

Selección de la muestra

Lugar de investigación

Instrumento : Aplicación

Calificación

Interpretación

Procedimiento

Ventajas y limitaciones

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA :

Basandonos en el hecho de que el cuestionario CLEAVER de AUTODESCRIPCION ha sido adoptado en los últimos años por varias Instituciones mexicanas para los procesos de reclutamiento y selección de personal y que esta prueba ha sido creada para la población de los Estados Unidos de Norteamérica, hemos visto la necesidad de someterla al proceso de estandarización para adecuarla a los aspectos socioculturales de los sujetos que aspiran a algún puesto laboral dentro de nuestra sociedad.

Partiendo de lo anterior podemos establecer como problema fundamental de la presente investigación el siguiente :

" ¿ Al evaluar a un grupo de trabajadores mexicanos, se obtendrán los mismos diagnósticos de adecuación a un puesto según se utilice la Estandarización de los Estados Unidos, o bien la Estandarización en la población mexicana utilizando el cuestionario CLEAVER de AUTODESCRIPCION ? "

Es lógico esperar que una prueba elaborada en otra nación presente diferencias no tanto por los aspectos que mide sino por las diferencias culturales y sociales existentes entre ambas poblaciones (En el caso de esta investigación la Norteamericana y la Mexicana).

II. PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS :

Se plantean en este apartado 5 hipótesis, una hipótesis general de trabajo (H1) y cuatro hipótesis sobre nuestras variables dependientes (H2, H3, H4 y H5 para empuje, influencia, apego y constancia respectivamente).

H1. Existen diferencias significativas de adecuación a un puesto en un grupo de sujetos mexicanos al aplicar el CUESTIONARIO CLEAVER de AUTODESCRIPCIÓN según se utilice la estandarización efectuada en los Estados Unidos de Norteamérica o la estandarización realizada en sujetos mexicanos.

H2. Existen diferencias significativas en la escala de EMPUJE, en un grupo de sujetos mexicanos al aplicar el CUESTIONARIO CLEAVER de AUTODESCRIPCIÓN según se utilice la estandarización efectuada en los Estados Unidos de Norteamérica o la estandarización realizada en sujetos mexicanos.

H3. Existen diferencias significativas en la escala de INFLUENCIA, en un grupo de sujetos mexicanos al aplicar el CUESTIONARIO CLEAVER de AUTODESCRIPCIÓN según se utilice la estandarización efectuada en los Estados Unidos de Norteamérica o la estandarización realizada en sujetos mexicanos.

H4. Existen diferencias significativas en la escala de APEGO, en un grupo de sujetos mexicanos al aplicar el CUESTIONARIO CLEAVER de AUTODESCRIPCIÓN según se utilice la estandarización efectuada en los Estados Unidos de Norteamérica o la estandarización realizada en sujetos Mexicanos.

H5. Existen diferencias significativas en la escala de CONSTANCIA en un grupo de sujetos mexicanos al aplicar el CUESTIONARIO CLEAVER de AUTODESCRIPCIÓN según se utilice la estandarización efectuada en los Estados Unidos de Norteamérica o la estandarización realizada en sujetos mexicanos.

III. DEFINICION DE VARIABLES :

Nuestra variable independiente estaría constituida por el grupo de sujetos norteamericanos de estandarización cuyos resultados serán comparados con los obtenidos a través de la manipulación de nuestras variables dependientes en el grupo mexicano.

En cuanto a las variables dependientes, la presente investigación manejará cuatro :

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL
1. EMPUJE	"Es la capacidad para realizar esfuerzos (físicos o intelectuales) que nos lleven al logro de los objetivos propuestos al cumplir una tarea " (17).
2. Influencia	"Acción que ejerce una persona o cosa sobre otra persona o cosa." (18).
3. Apego	"Acción de aplicarse a un uso o propósito determinado que permitan la terminación de la tarea." (19).
4. Constancia	"La capacidad de permanecer inmóvil, concentrado o realizando un mismo tipo de actividad, ya sea física o intelectual, durante largos períodos de tiempo" (20).

IV. DISEÑO DE INVESTIGACION :

Para lograr una apreciación total de los efectos de nuestra variable independiente, se utilizará el análisis de comparación de dos grupos, en el que

el primer grupo estará constituido por los sujetos mexicanos y el segundo grupo será formado por los resultados obtenidos en la estandarización Norteamericana.

El diseño de investigación es de tipo Ex post-Facto ya que mide una respuesta o serie de respuestas dadas a una situación del momento y con una población previamente determinada.

V. SELECCION DE LA MUESTRA :

Para la elaboración de la presente investigación se seleccionó una muestra de tipo no probabilístico de cuota en que los sujetos deberán reunir los siguientes requisitos básicos :

1. Localizarse dentro de puestos técnicos o administrativos.
2. Pertenecer al rango de edades entre los 18 y 40 años sin importar sexo.
3. Tener una antigüedad mínima de un año en el puesto que desempeña.

Como cálculo aproximado consideramos que la presente investigación requerirá de un mínimo de 300 sujetos como muestra representativa. Dicha muestra será sometida al proceso de aplicación, calificación e interpretación del cuestionario CLEAVER de AUTODESCRIPCION según las formas establecidas en la presente investigación.

VI. LUGAR DE INVESTIGACION :

La muestra será obtenida de dos Instituciones de la Ciudad de México cuyas características son :

1. La primera institución es de tipo Bancaria que, por su giro laboral cuenta dentro de su personal con empleados técnicos (básicamente ingenieros civiles, arquitectos, abogados y dibujantes) y administrativos (secretarias, mensajeros, choferes, auxiliares y directivos).

En la actualidad esta empresa tiene un sistema de selección de personal que se rige por las siguientes políticas para la admisión de nuevo personal a sus filas :

- a. Coeficiente intelectual medio superior - como mínimo.
- b. Experiencia mínima de dos años en el puesto que desea desempeñar.
- c. Iniciativa
- d. Facilidad de adaptación social
- e. Espectativas de superación a futuro (tanto en el campo intelectual como social).

2. La segunda Institución es una Constructora para-estatal cuyo personal está constituido básicamente por técnicos (Ingenieros industriales y civiles, abogados administradores y contadores) y administrativos (secretarías, choferes, auxiliares y directivos).

Sus lineamientos de selección se pueden centrar en los siguientes puntos :

- a. Estudios sobre el área en que desea ingresar.
- b. Disciplina
- c. Puntualidad.

VII. INSTRUMENTO :

Esta prueba se encuentra constituida por un protocolo de 24 series de características individuales, en cuya portada se incluyen las instrucciones de trabajo con un ejemplo aclarativo y una hoja de respuestas sobre la que trabajará el sujeto.

1. APLICACIÓN

Tanto para las aplicaciones individuales como colectivas las instrucciones iniciales son básicamente las mismas :

" Se le(s) ha proporcionado una hoja como ésta (anexo uno) que enuncia en la parte superior "HOJA DE RESPUESTAS", en esta anote con letra de molde, su nombre (con ambos apellidos), edad, sexo (femenino o masculino), la fecha de hoy (mencionando cual es), el lugar de aplicación (que se refiere a la Ciudad y el nombre de la empresa), puesto que desea ocupar y su escolaridad en años (en caso de tener licenciatura u otros estudios - especifique cuales) *.

Si se trata de una aplicación individual se dice :

" Tiene usted un grupo de hojas que se titula "PRUEBA DE CLEAVER", lea usted las instrucciones cuidadosamente al terminar de hacerlo puede preguntar lo necesario para formarse una idea clara de la tarea que realizará a continuación ".

se dan unos minutos y se agrega :

" ¿Tiene usted alguna duda?, se resuelven ampliamente y agregase : vea como el ejemplo : si en el protocolo tenemos las características risueño enojón, parlanchín y observador y opinamos que risueño es la que más nos identifica marcaríamos la letra "A" de la serie "Z" bajo el signo "+" en la hoja de respuestas. Si, del mismo modo, creemos que observador es aquella característica que menos nos describe marcamos la letra "D" bajo el signo "-" en la serie "Z" de la hoja de respuestas.

¿Esta todo claro?, bien, dé vuelta a la hoja de modo que lea en la parte superior de la hoja "PROTOCOLO (Anexo dos). Inicia su trabajo ".

al terminar no debemos olvidar agradecer el trabajo realizado.

Si se trata de una aplicación en grupo se procede de la siguiente manera :

" Ahora localice la hoja que dice INSTRUCTIVO (Anexo tres), se hace la lectura para el grupo hasta llegar al ejemplo que se explica de igual manera que en las explicaciones individuales (Puede hacerse uso de un pizarrón o rotafolio). Al terminar la lectura y si no hay mas dudas, el aplicador dice : den vuelta a la hoja, inicien "

2. PASOS PARA LA CALIFICACION DEL CLEAVER :

Para la calificación de esta prueba se requiere de :

1. Cuatro plantillas de calificación "E", "I", "A", y "C" respectivamente.
2. Una hoja de EVALUACIÓN (Anexo cuatro)
3. La hoja de respuestas del sujeto a evaluar.
4. Un lápiz
5. Una goma
6. Una regla
7. Un lápiz de color facilmente perceptible.

Pasos sugeridos para la calificación :

1. En la hoja de EVALUACION escriba, con letra clara, los datos de la persona a evaluar (nombre, edad sexo y puesto).
2. Coloque cada una de las plantillas sobre la hoja de respuestas (una a la vez) del sujeto y cuente aquellas respuestas "+" que hayan caído dentro de los círculos marcados en la plantilla; anote el resultado dentro del cuadro de la parte superior derecha de la hoja de respuestas.
3. Repita la operación tomando en cuenta aquellas respuestas "-" que se encuentren dentro de los círculos correspondientes.

4. De cada una de las columnas "E", "I", "A" - y "C", reste el resultado de la fila "+" a la "-" - (es posible que al hacerlo obtenga números negativos - rectifique sus operaciones solo para desechar posibles errores ya que este tipo de números están considerados en la hoja de EVALUACION).

Llegados a este punto cabe apartarnos brevemente de la forma de calificación para familiarizarnos con la hoja de evaluación de la prueba de CLEAVER de AUTODESCRIPCIÓN.

Esta hoja consta de una parte inicial donde se colocan los datos para la identificación del sujeto a evaluar; una parte central compuesta de cuatro escalas básicas :

1. La primera, en blanco que tiene como finalidad la posible comparación de los resultados con el CUESTIONARIO CLEAVER de DESCRIPCIÓN DE PUESTOS.
2. La segunda denominada "Cómo eres" y subtitulada "T".
3. La tercera se ha llamado "Motivación al cambio o cómo te gustaría ser" subtitulada "+".
4. La cuarta y última "Cómo funcionas bajo presión" o "-".

volviendo a la forma de calificación :

5. En la primera escala se van a localizar los puntos de la fila total, es decir, los resultados obtenidos de la resta en cada columna, teniendo cuidado que los puntos localizados correspondan a la letra - que se encuentra en la parte superior de cada uno de los cordones de números.

6. En la segunda escala se localizan los puntos de la fila "+" de cada una de las letras "E", "I" "A" y "C" tomando en cuenta las recomendaciones hechas con anterioridad.

7. Para la última escala se localizan los - puntos de la lámina "-" de la misma forma que en las gráficas anteriores.

8. Una de los cuatro puntos de cada una de - las gráficas por separado de forma tal, que al final obtendrá tres gráficas por separado.

9. De cada una de las escalas obtendrá una - relación de tipo X/Y formada por un punto "X" más - alto de la gráfica y el punto "Y" más bajo de la - misma. Anote cada relación en la parte baja de cada gráfica.

3. COMO INTERPRETAR LA PRUEBA :

Antes de iniciar la interpretación de la prueba será necesario confirmar los resultados desechando posibles errores técnicos tales como :

1. Error en la aplicación de la prueba.
2. Error en la marcación de respuestas como doble marcación o deficiente berradura en una de ellas.
3. Error en el computo de respuestas, en las operaciones o en el graficado de cada escala.

A continuación se corrobora la semejanza de las gráficas obtenidas con las "GRAFICAS CLASICAS" tomando en cuenta la ubicación numérica de los puntos más alto y más bajo respectivamente. En caso de que las gráficas (o una de ellas) se encuentren representadas dentro de las gráficas clásicas es posible elaborar una primera aproximación o conclusión primaria con el perfil que nos muestra el correspondiente "SEGMENTO FUNCIONAL" dentro del manual de la prueba.

Si no se muestra un "PERFIL CLASICO", hacer uso de la razón obtenida X/Y, de tal manera que al unirlos con las características proporcionadas de las escalas representativas, conformamos el perfil deseado y seremos capaces de elaborar una decisión acorde a las necesidades de la empresa y el sujeto.

Es posible encontrar percepciones variadas del puesto a lo que se le conoce como : "MULTIPLE PERCEPTION" que requiere de un análisis directo de la hoja de evaluación por medio del estudio directo de cada escala y su situación dentro de la gráfica correspondiente.

VIII. PROCEDIMIENTO :

Para mayor organización se plantea el procedimiento - en puntos concretos :

1. Estudio del material original tanto en el aspecto teórico como en su aplicación, calificación e interpretación.

2. Estudio piloto del material original aplicándolo a 50 sujetos (aplicación de la traducción castellana propuesta por los elaboradores).

3. Estudio de los resultados obtenidos entrevistando a los grupos piloto sobre su experiencia durante la aplicación del cuestionario.

4. Modificación del instrumento en su estructura física. En la primera aplicación piloto se detectaron los siguientes elementos :

a. Los sujetos no comprendían todos los términos "M" y "L".

b. En general, las instrucciones no eran suficientes para una adecuada resolución de la prueba.

c. Los sujetos reportaron que la forma en que la prueba era presentada se hacía confusa. Por lo anterior el instrumento fué modificado en su estructura física según anexo seis.

5. Segundo estudio piloto en base a las modificaciones realizadas. Aplicación a 50 sujetos.

6. Estudio de los resultados obtenidos. Se detectaron errores de ortografía que fueron corregidos para la aplicación a la muestra de estandarización.

7. Aplicación del instrumento a la muestra de estandarización.

8. Análisis estadístico : que se realizó por computadora en base al programa SPSS PC/+ (Statística package for the social sciences, versión para microcomputadora PC/+) y contiene :

a. Distribución de frecuencias

b. Obtención de medidas de tendencia central (media, mediana y moda).

c. Obtención del patron de desviación estándar (s).

9. Interpretación y análisis de los resultados en base a las 5 hipótesis planteadas con anterioridad por medio de la comparación de medias del grupo de estandarización mexicano y el norteamericano.

IX. VENTAJAS Y LIMITACIONES :

1. Con respecto al CUESTIONARIO CLEAVER de -
AUTODESCRIPCIÓN :

a. Creemos que la fundamentación teórica del cuestionario es lo suficientemente amplia como para justificar los resultados obtenidos en su aplicación, calificación e interpretación.

b. Es, en realidad, una de las pocas pruebas, si no la única, que permite evaluar al candidato en función de su autopercepción.

c. Resulta ser un instrumento confiable para la evaluación de la adecuación del candidato a un puesto en función a sus características. Es decir, vemos una gran ventaja en la posibilidad que da este instrumento de situar al individuo en el puesto en que mejor se desempeñe, sin rechazarlo por las características que pudiera manifestar.

2. En cuanto al presente estudio :

a. La adecuación estadística de la prueba a un sector de nuestra población nos permite hacer inferencias más cercanas a las características y situaciones del mexicano en el área de selección de personal.

b. Una desventaja podría centrarse en el número de sujetos que se incluyen en el análisis de nuestra muestra ya que a mayor número de sujetos es tandarizados obtenidos de diversos sectores laborales, mayor confiabilidad en los resultados.

c. Otra desventaja se encuentra en la poca información obtenida sobre el proceso de estandarización.

darización del instrumento original, pues este aspecto disminuye la confiabilidad del instrumento.

d. La sustentación teórica se ha limitado a la literatura Norteamericana sin tomar en cuenta otros enfoques que pudieran modificar o ampliar nuestra postura conceptual, en especial lo que se refiere al concepto de "influencia" y "constancia" donde se retomaron autores citados en la postura original de los creadores del instrumento.

CAPITULO CUATRO :

Resultados y conclusiones

TABLA 1. FRECUENCIAS OBTENIDAS EN LA ESCALA DE EMPUJE DE LA GRAFICA DE "COMO ERES".

PUNTUACION OBTENIDA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	Z ACUMULADO
-10.00	1	.4	.4
-08.00	3	1.3	1.7
-07.00	2	.9	2.6
-06.00	3	1.3	3.9
-05.00	6	2.6	6.5
-04.00	7	3.0	9.5
-03.00	9	3.9	13.4
-02.00	17	7.4	20.8
-01.00	19	8.2	29.0
0	23	10.0	39.0
1.00	20	8.7	47.6
2.00	14	6.1	53.7
3.00	23	10.0	63.7
4.00	20	8.7	72.3
5.00	12	5.2	77.5
6.00	8	3.5	81.0
7.00	13	5.6	86.6
8.00	16	6.9	93.5
9.00	5	2.2	95.7
10.00	7	3.0	98.7
11.00	2	.9	99.6
12.00	1	.4	100.0
	231	100.00	

FUENTE : Investigación directa

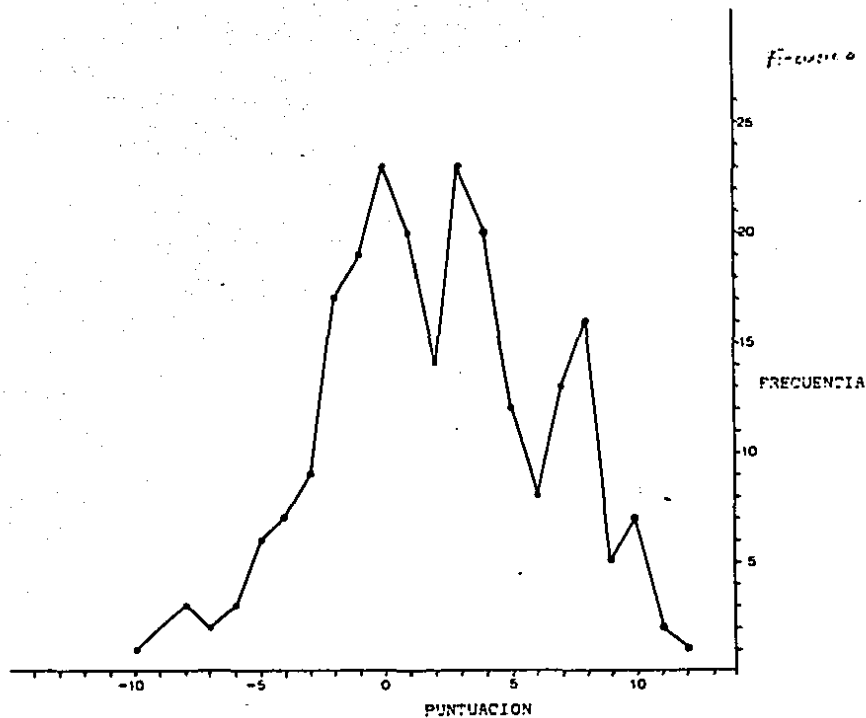
\bar{x} = 2.030

M = 2.000

Mod. = 0.0

S = 4.333

GRAFICA 1: DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS OBTENIDAS EN LA ESCALA DE EMPUJE DE LA GRAFICA "COMO ERES".



FUENTE : TABLA 1.

TABLA 2. FRECUENCIAS OBTENIDAS EN LA ESCALA DE INFLUENCIA DE LA GRAFICA "COMO ERES".

PUNTUACION OBTENIDA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	X ACUMULADA
-9.00	1	.4	.4
-8.00	4	1.7	2.2
-7.00	6	2.6	4.8
-6.00	6	2.6	7.4
-5.00	11	4.8	12.1
-4.00	20	8.7	20.8
-3.00	27	11.7	32.5
-2.00	24	10.4	42.9
-1.00	25	10.8	53.7
0	30	13.0	66.7
1.00	25	10.8	77.5
2.00	16	6.9	84.4
3.00	17	7.4	91.8
4.00	7	3.0	94.8
5.00	2	.9	95.7
6.00	7	3.0	98.7
7.00	1	.4	99.1
8.00	2	.9	100.0
	231	100.00	

FUENTE : Investigación directa.

x = -.853

M = -1.000

Mod = 0.0

S = 3.278

GRAFICA 3: DISTRIBUCION DE FRECUENCIA OBTENIDA EN LA ESCALA DE INFLUENCIA DE LA GRAFICA "COMO ERES"

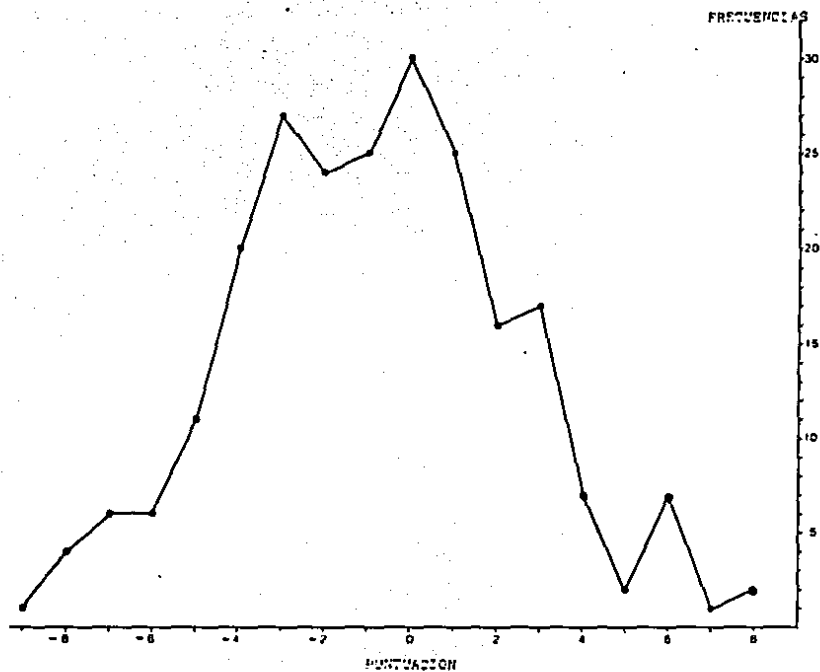


TABLA 3. FRECUENCIAS OBTENIDAS EN LA ESCALA DE
CONSTANCIA DE LA GRAFICA "COMO ERES".

PUNTUACION OBTENIDA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	Σ ACUMULADO
-9.00	1	.4	.4
-8.00	2	.9	1.3
-7.00	9	3.9	5.2
-6.00	12	5.2	10.4
-5.00	12	5.2	15.6
-4.00	14	6.1	21.6
-3.00	21	9.1	30.7
-2.00	25	10.8	41.6
-1.00	27	11.7	53.2
0	26	11.3	64.5
1.00	26	11.3	75.8
2.00	16	6.9	82.7
3.00	16	6.9	89.6
4.00	14	6.1	95.7
5.00	3	1.3	97.0
6.00	3	1.3	98.3
7.00	2	.9	99.1
8.00	2	.9	100.0
	231	100.00	

FUENTE Investigación directa.

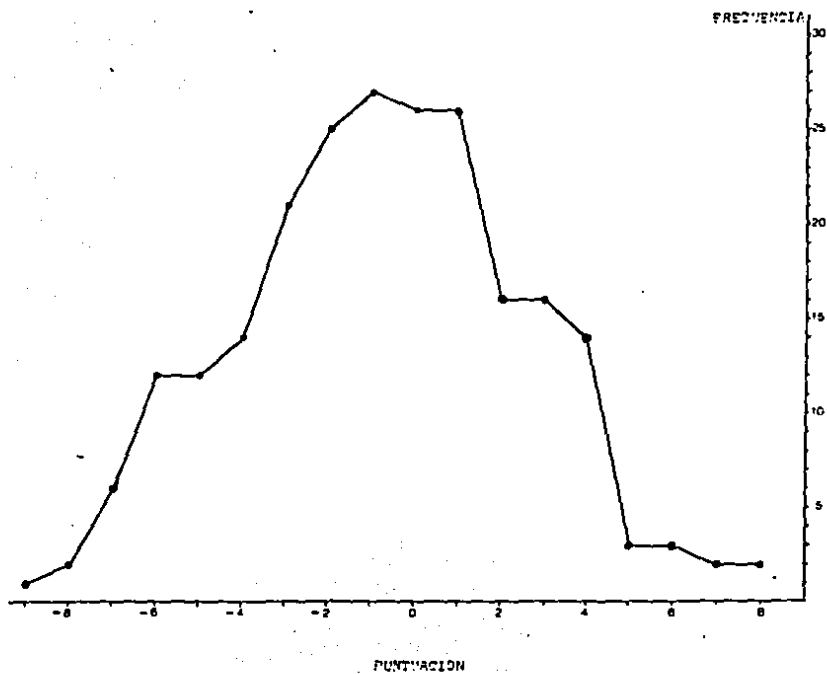
\bar{x} = -.827

M = -1.000

Mod. = -1.000

S = 3,382

GRAFICA 3: DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS OBTENIDA EN LA ESCALA DE CONSTANCIA DE LA GRAFICA "COMO EPES".



FUENTE: TABLA 3.

ABLA 4. FRECUENCIAS OBTENIDAS EN LA ESCALA DE APEGO DE LA GRAFICA "COMO ERES".

PUNTAJACION OBTENIDA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	Z ACUMULADO
-9.00	1	.4	.4
-8.00	2	.9	1.3
-7.00	4	1.7	3.0
-6.00	6	2.6	5.6
-5.00	7	3.0	8.7
-4.00	16	6.9	15.6
-3.00	25	10.8	26.4
-2.00	27	11.7	28.1
-1.00	33	14.3	52.4
0	32	13.9	66.2
1.00	28	12.1	78.4
2.00	22	9.5	87.9
3.00	15	6.5	94.4
4.00	5	2.2	96.6
5.00	6	2.6	99.1
9.00	1	.4	99.6
11.00	1	.4	100.00
	231	100.00	

FUENTE : Investigación directa.

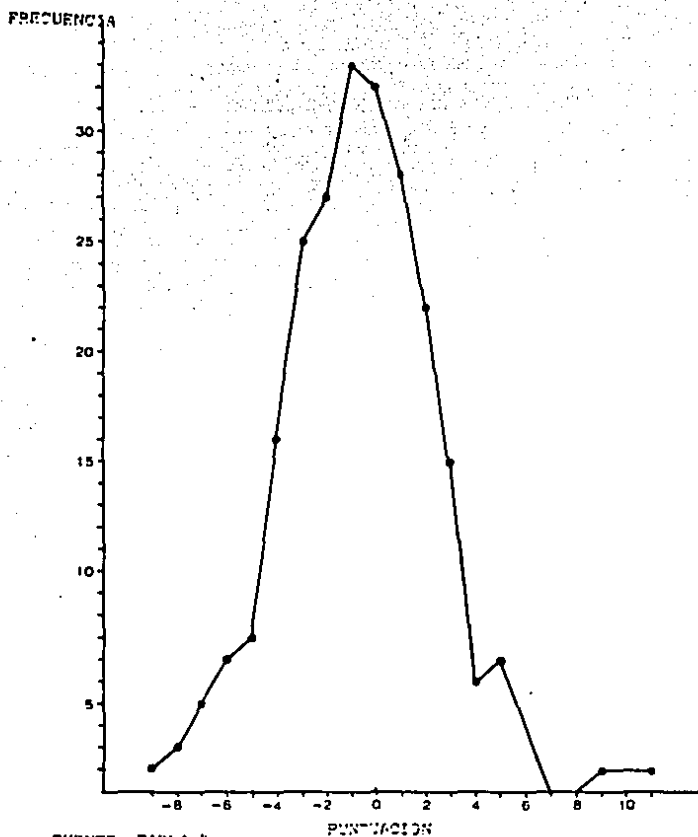
x = -1.706

M = -1.000

Mod. = -1.000

S = 2.938

GRAFICA 4: DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS OBTENIDA EN LA ESCALA DE APEGO DE LA GRAFICA "COMO TRES".



FUENTE: TABLA II

PUNTAJACION

TABLA 5. FRECUENCIAS OBTENIDAS EN LA ESCALA DE EMPUJE DE LA GRAFICA "MOTIVACION AL CAMBIO".

PUNTUACION OBTENIDA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	% ACUMULADO
0	4	1.7	1.7
1	6	2.6	4.3
2	12	5.2	9.5
3	20	8.7	18.2
4	22	9.5	27.7
5	33	14.3	42.0
6	30	13.0	55.0
7	24	10.4	65.4
8	21	9.1	74.5
9	16	6.9	81.4
10	20	8.7	90.0
11	11	4.8	94.8
12	8	3.5	98.3
13	3	1.3	99.6
14	1	.4	100.0
	<u>231</u>	<u>100.00</u>	

FUENTE : investigación directa

\bar{x} = 6.377

M = 6.000

Mod. = 5.000

S = 3.022

GRÁFICA 5: DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS OBTENIDA EN LA ESCALA DE EMPLEO DE LA GRAFICA "MOTIVACION AL CAMBIO".

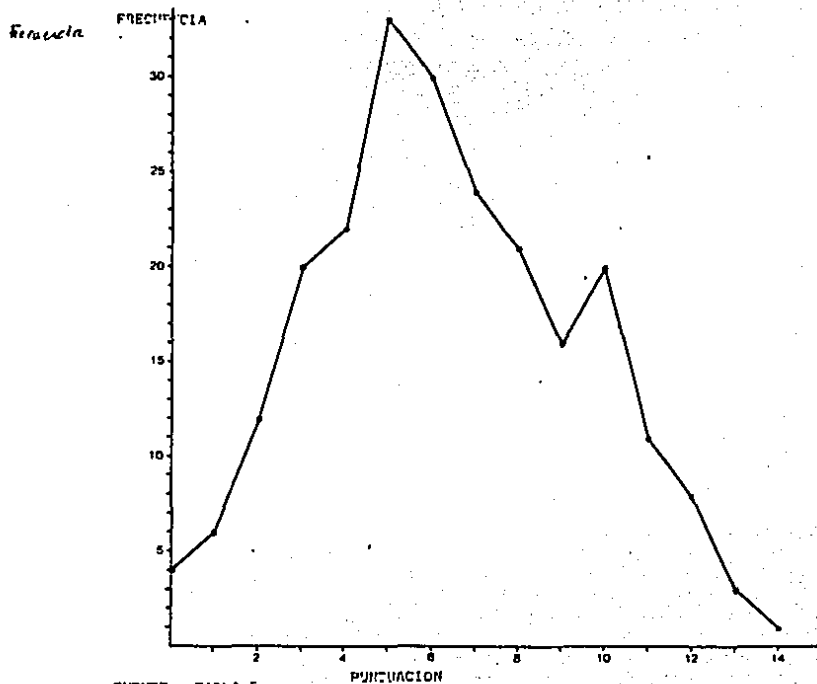


TABLA 6. FRECUENCIAS OBTENIDAS EN LA ESCALA DE INFLUENCIA DE LA GRAFICA " MOTIVACION AL CAMBIO ".

PUNTUACION OBTENIDA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	% ACUMULADO
0	5	2.2	2.2
1	26	11.3	13.4
2	40	17.3	30.7
3	57	24.7	55.4
4	43	18.6	74.0
5	32	13.9	87.9
6	18	7.8	95.7
7	5	2.2	97.8
8	4	1.7	99.6
9	1	.4	100.0
	<u>231</u>	<u>100.00</u>	

FUENTE : Investigación directa.

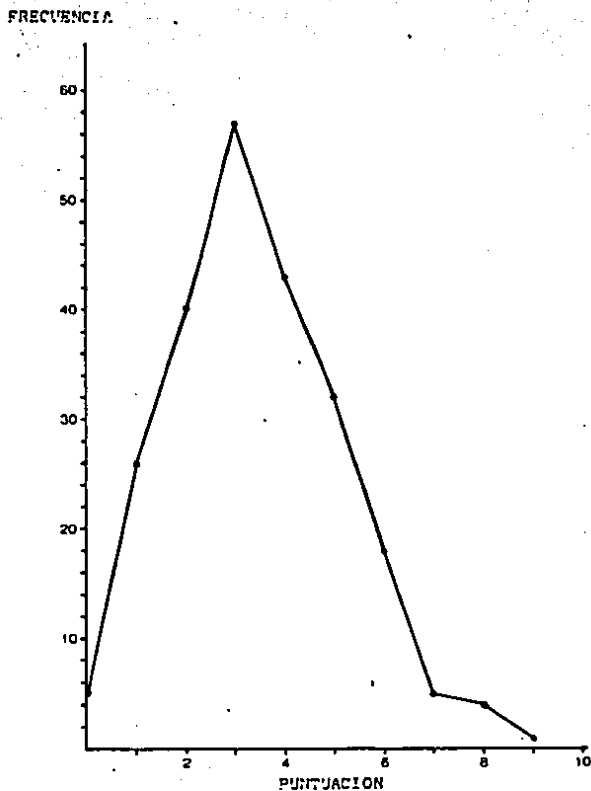
x = 3.433

M = 3.000

MOD. = 3.000

S = 1.738

GRAFICA 6: DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS OBTENIDA EN LA ESCALA DE INFLUENCIA DE LA GRAFICA "MOTIVACION AL CAMBIO".



FUENTE : TABLA 6.

TABLA 7. FRECUENCIAS OBTENIDAS EN LA ESCALA DE CONSTANCIA DE LA GRAFICA "MOTIVACION-AL CAMBIO".

PUNTUACION OBTENIDA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	% ACUMULADA
1	2	.9	.9
2	27	11.7	12.6
3	30	13.0	25.5
4	42	18.2	43.7
5	44	19.0	62.8
6	36	15.6	78.4
7	28	12.1	90.5
8	13	5.6	96.1
9	5	2.2	98.3
10	4	1.7	100.00
	<u>231</u>	<u>100.00</u>	

FUENTE : Investigación directa

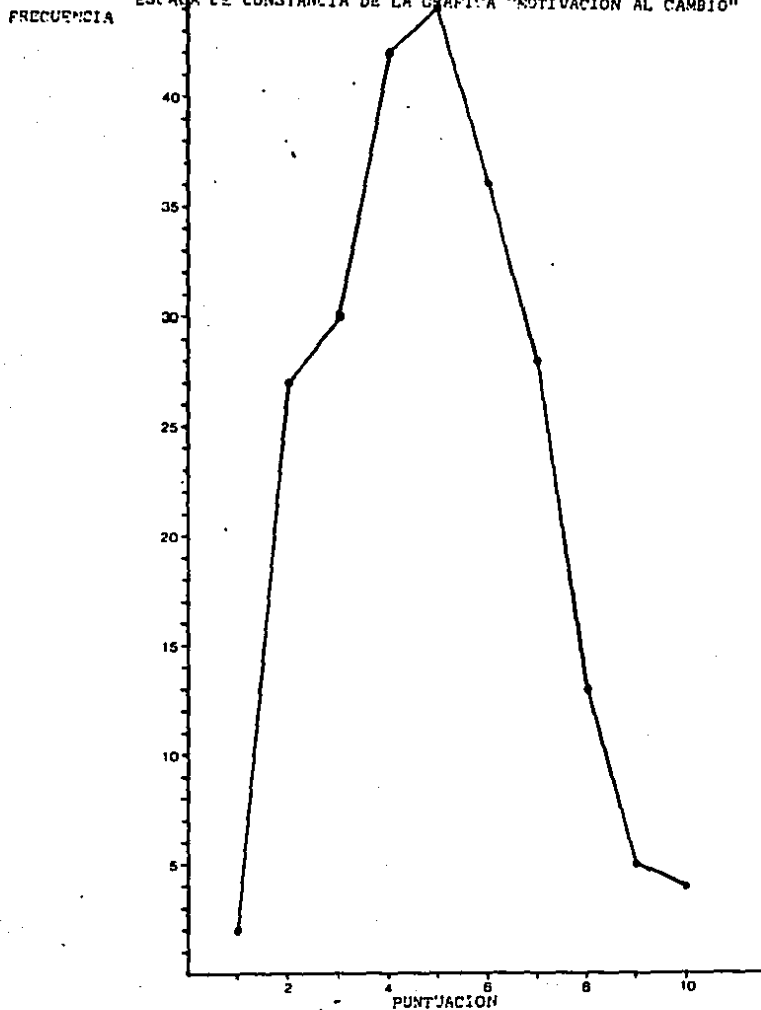
x = 4.913

M = 5.000

Mod. = 5.000

S = 1.956

GRAFICA 7: DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS OBTENIDA EN LA ESCALA DE CONSTANCIA DE LA GRAFICA "NOTIVACION AL CAMBIO"



FUENTE : TABLA 7.

TABLA B. FRECUENCIAS OBTENIDAS EN LA ESCALA DE APEGO DE LA GRAFICA "MOTIVACION AL CAMBIO".

PUNTUACION OBTENIDA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	% ACUMULADO
1	4	1.7	1.7
2	31	13.4	15.2
3	46	19.9	35.1
4	65	28.1	63.2
5	40	17.3	80.5
6	31	13.4	93.9
7	8	3.5	97.4
8	1	.4	97.8
9	2	.9	98.7
10	1	.4	99.1
11	1	.4	99.6
14	1	.4	100.0
	231	100.00	

FUENTE : Investigación directa.

\bar{x} = 4.186

M = 4.000

Mod. = 4.000

S = 1.726

GRAFICA 8: DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS OBTENIDA EN LA ESCALA DE APEGO DE LA GRAFICA "MOTIVACION AL CARIÑO".

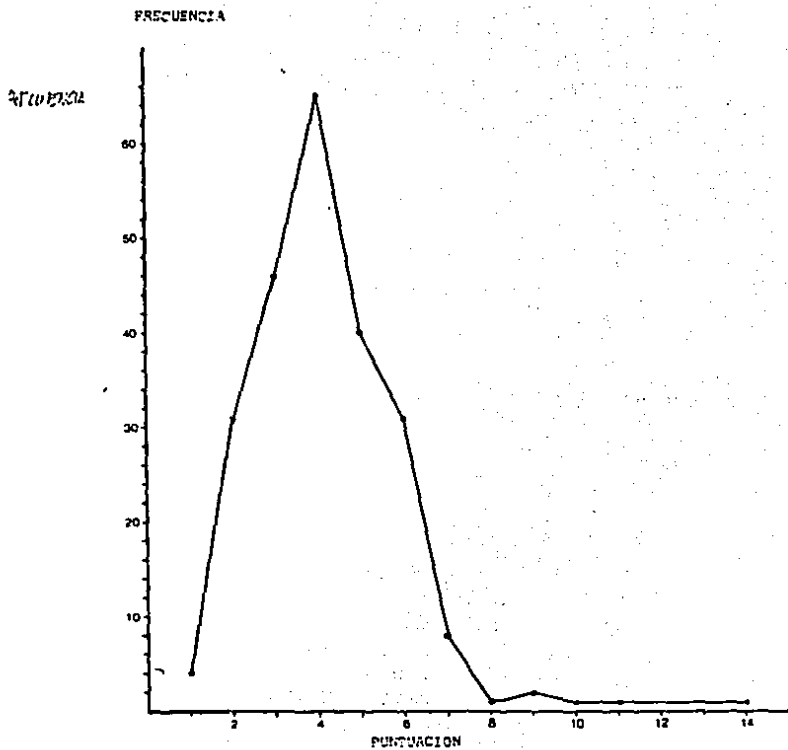


TABLA 9. FRECUENCIAS OBTENIDAS EN LA ESCALA DE EMPUJE DE LA GRAFICA " COMO ACTUAS - BAJO PRESION "

PUNTUACION OBTENIDA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	X ACUMULADO
0	1	.4	.4
1	13	5.6	6.1
2	31	13.4	19.5
3	44	19.0	38.5
4	45	19.5	58.0
5	28	12.1	70.1
6	33	14.3	84.4
7	19	8.2	92.6
8	11	4.8	97.4
9	3	1.3	98.7
10	2	.9	99.6
11	1	.4	100.0
	231	100.0	

FUENTE : Investigación directa

x = 4.346

M = 4.000

Mod. = 4.000

GRAFICA 91: DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS OBTENIDA EN LA ESCALA DE EMPUJE DE LA GRAPICA "COMO ACTUAS BAJO PRESION".

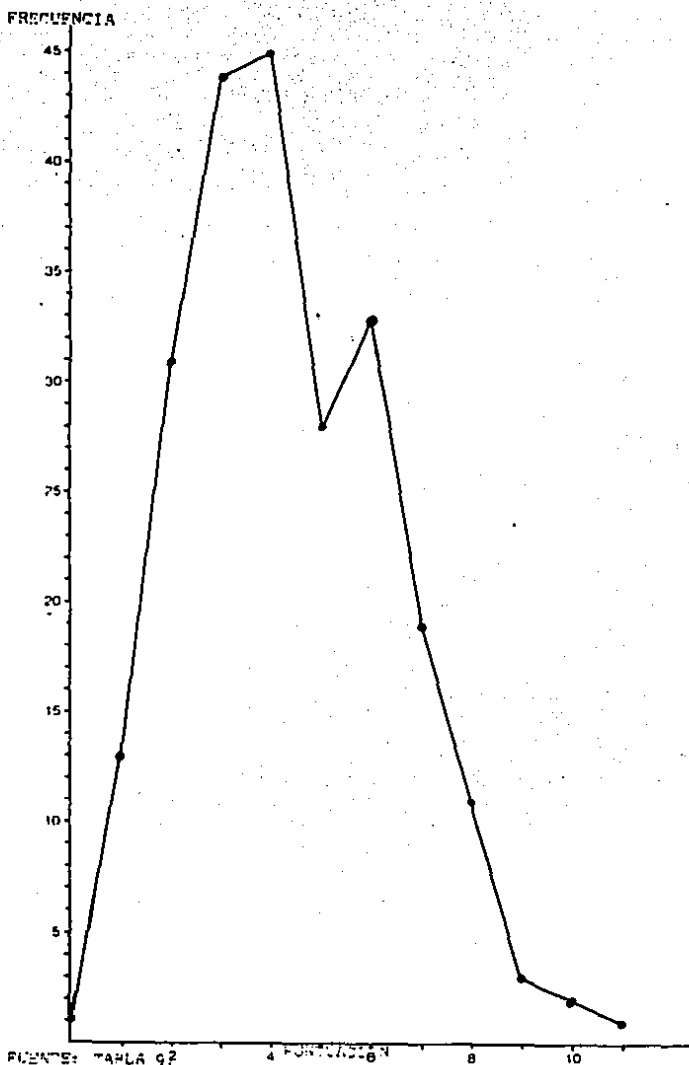


TABLA 10. FRECUENCIAS OBTENIDAS EN LA ESCALA DE INFLUENCIA DE LA GRAFICA "COMO ACTUAS BAJO PRESION".

PUNTUACION OBTENIDA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	X ACUMULADO
0	6	2.6	2.6
1	9	3.9	6.5
2	34	14.7	21.2
3	35	15.2	36.4
4	48	20.8	57.1
5	37	16.0	73.2
6	28	12.1	85.3
7	17	7.4	92.6
8	9	3.9	96.5
9	8	3.5	100.0
	<u>231</u>	<u>100.0</u>	

FUENTE : Investigación directa

x = 4.286

M = 4.000

Mod. = 4.000

S = 2.059

GRAFICA 1^a: DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS OBTENIDAS EN LA
ESTAD. DE INFLUENCIA DE LA GRAFICA COMO ACTUOS BAJO PRESION

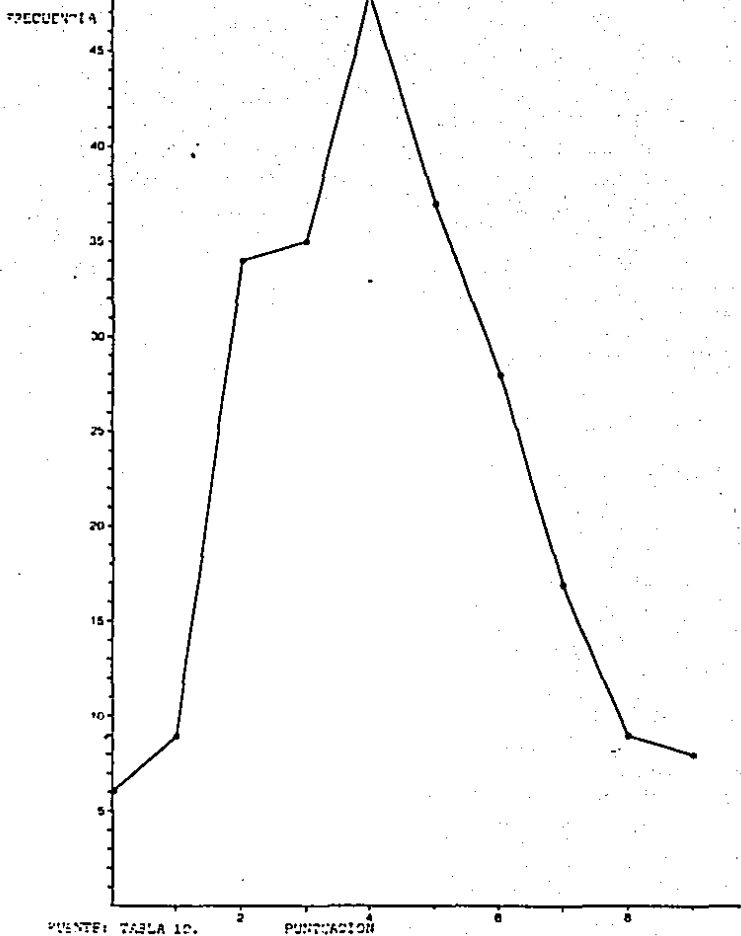


TABLA 11. FRECUENCIAS OBTENIDAS EN LA ESCALA DE
CONSTANCIA DE LA GRAFICA DE "COMO AC-
TUAS BAJO PRESION".

PUNTUACION OBTENIDA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	% ACUMULADO
0	1	.4	.4
1	2	.9	1.3
2	15	6.5	7.8
3	21	9.1	16.9
4	33	14.3	31.2
5	33	14.3	45.5
6	47	20.3	65.8
7	28	12.1	77.9
8	24	10.4	88.3
9	14	6.1	94.4
10	8	3.5	97.8
11	3	1.3	99.1
12	1	.4	99.6
13	1	.4	100.0
	231	100.0	

FUENTE : Investigación Directa.

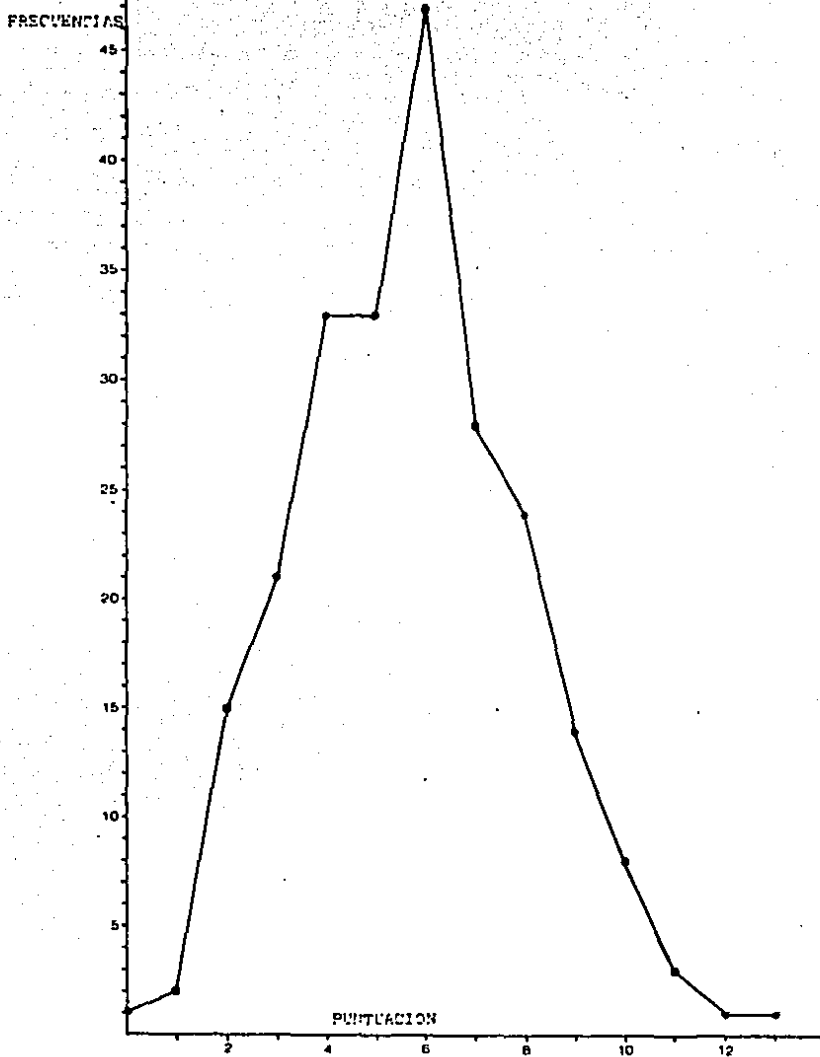
\bar{x} = 5.740

M = 6.000

Mod. = 6.000

S = 2.286

GRAFICA 11: DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS OBTENIDA EN LA ESCALA DE CONSTANCIA DE LA GRAFICA "COMO ACTUAS BAJO PRESION"



SUENTE : TABLA 11.

TABLA 12. FRECUENCIAS OBTENIDAS EN LA ESCALA DE APEGO DE LA GRAFICA DE "COMO ACTUAS - BAJO PRESION"

PUNTAJACION OBTENIDA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	% ACUMULADO
0	1	.4	.4
1	7	3.0	3.5
2	21	9.1	12.6
3	32	13.9	26.4
4	43	18.6	45.0
5	41	17.7	62.8
6	44	19.0	81.8
7	15	6.5	88.3
8	12	5.2	93.5
9	9	3.9	97.4
10	4	1.7	99.1
11	2	.9	100.0
	231	100.0	

FUENTE : Investigación directa

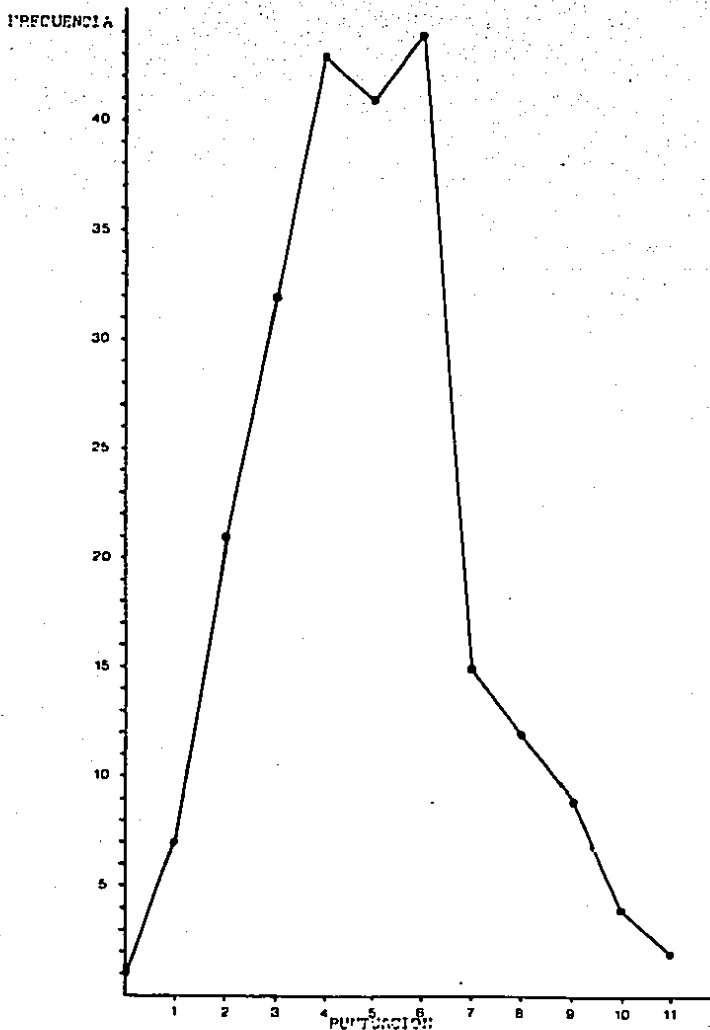
\bar{x} = 4.892

M = 5.00

Mod = 6.000

S = 2.108

GRAFICA 12: DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS OBTENIDA EN LA ESCALA DE APEGO DE LA GRAPICA "COMO ACTUAS BAJO PRESION".



FUENTE : TABLA 12.

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

R E S U L T A D O S :

Partiendo del estudio de los datos obtenidos en el análisis estadístico y en función de las hipótesis planteadas- obtendremos los siguientes resultados :

1. Si existe diferencia significativa de adecuación a un- puesto en el grupo de sujetos mexicanos al aplicar el cuestionario CLEAVER de AUTODESCRIPCION con respecto al grupo - de estandarización Norteamericano.

2. En la escala de EMPUJE se obtuvieron las siguientes - medias :

- a. 2.03 para la gráfica "Cómo eres" o "T"
- b. 6.37 para la gráfica "Cómo actúas bajo presión" o "L".
- c. 4.36 para la gráfica "Cómo te gustaría ser" o - "M".

Lo que nos habla de la existencia de diferencias significa- tivas en esta escala en el grupo de sujetos mexicanos al a- plicar el CUESTIONARIO CLEAVER de AUTODESCRIPCION con res- pecto al grupo de estandarización Norteamericano que obtuvo medias de :

- a. 0.5 para la gráfica "Cómo eres" o "T"
- b. 3.7 para la gráfica "Cómo actúas bajo presión" o "L"
- c. 4.5 para la gráfica "Cómo te gustaría ser" o - "M"

3. En la escala de INFLUENCIA se obtuvieron las siguien- tes medias :

- a. .853 (Valor absoluto) para la gráfica "Cómo e- res" o "T"
- b. 3.43 para la gráfica "Cómo actúas bajo presión" o "L"
- c. 4.28 para la gráfica "Cómo te gustaría ser" o - "M".

en el grupo mexicano. Mientras que el Norteamericano obtu-

vo medias de :

- a. .75 para la gráfica "Cómo eres" o "T"
- b. 3.6 para la gráfica "Cómo te gustaría ser" o -
"M"
- c. 4.5 para la gráfica "Cómo actúas bajo presión"
o "L".

respectivamente lo que nos habla de diferencias significativas en esta escala entre los dos grupos.

4. La medias

- a. .827 (valor absoluto) para la gráfica "Cómo -
eres" o "T"
- b. 4.91 para la gráfica "Cómo actúas bajo presión"
o "L".
- c. 5.74 para la gráfica "Motivación al cambio" o -
"M".

obtenidas en la escala de CONSTANCIA, comparadas con las -
medias del grupo Norteamericano

- a. (-)1 para la gráfica "Cómo eres" o "T"
- b. 6.5 para la gráfica "Cómo actúas bajo presión"
o "L".
- c. 4.5 para la gráfica "Motivación al cambio" o -
"M".

Dejan ver diferencias significativas entre ambos grupos al aplicar el cuestionario Cleaver de Autodescripción en la -
muestra mexicana.

5. Se encontraron medias de :

- a. 7.06 (valor absoluto) en la gráfica "Cómo eres"
o "T"
- b. 4.18 en la gráfica "Cómo actúas bajo presión"-
o "L".
- c. 4.89 en la gráfica "Cómo te gustaría ser" o "M".

en la escala de APEGO que, al copararlas con las medias del grupo Norteamericano.

- a. 2.47 (valor absoluto) para la gráfica "Cómo -
ercs" o "T".

b. 6.5 para la gráfica "Cómo actúas bajo presión" o "L".

c. 4 para la gráfica "Cómo te gustaría ser" o "L". arrojan información sobre una diferencia significativa en esta escala en el grupo de sujetos Mexicanos al aplicar el cuestionario CLEAVER de AUTODESCRIPCION, con respecto al grupo de estandarización Norteamericano.

DISCUSION DE RESULTADOS :

Si nos remitimos a la hoja de evaluación obtenida del presente estudio (anexo siete) y la comparamos cualitativamente con la hoja de estandarización original (anexo Uno) podríamos decir que :

1. En la gráfica de "COMO ERES" se observó que el sujeto mexicano tiende a percibirse con mayor empuje que el norteamericano mientras las características de influencia, constancia y apego quedan relegadas en un mismo plano a segundo término.

En la misma gráfica, el grupo Norteamericano tiende a verse con un mayor grado de empuje (aunque inferior al Mexicano), dejando en segundo plano la influencia y la constancia y relegando a tercer término la característica de apego.

2. En la gráfica de "MOTIVACION AL CAMBIO o COMO TE GUSTARIA SER" obtenemos :

Tanto el grupo mexicano como el norteamericano tienden a desear un mayor empuje, constancia y apego (en ese orden y coincidiendo básicamente sus medias grupales) mientras que el grupo mexicano muestra menor necesidad de lograr mayor influencia que el norteamericano (que mostró medias más altas).

3. En la gráfica de "COMO ACTUAS BAJO PRESION", el grupo mexicano tiende a verse como constante y apegado a actuar bajo presión, mientras el empuje y la influencia se encuentran por debajo de estas escalas y en un mismo plano.

El grupo norteamericano, por el contrario, bajo presión parece incrementar su empuje, constancia y apego mientras que la influencia se mantiene muy abajo de dichas escalas.

La gráfica 13 muestra, de manera esquemática las diferencias existentes entre las medias de los grupos de estandarización mexicano y norteamericano.

Estas diferencias podrían englobarse en los siguientes puntos :

1. El candidato Mexicano a un puesto tiende a verse como una persona con "Empuje", con las potencialidades para realizar el trabajo que se le encomienda, aunque también se percibe como un sujeto "No sometido a reglas", cabría preguntarse: ¿ve el sujeto mexicano como antitéticas o contrarias o excluyentes las características de empuje y apego?

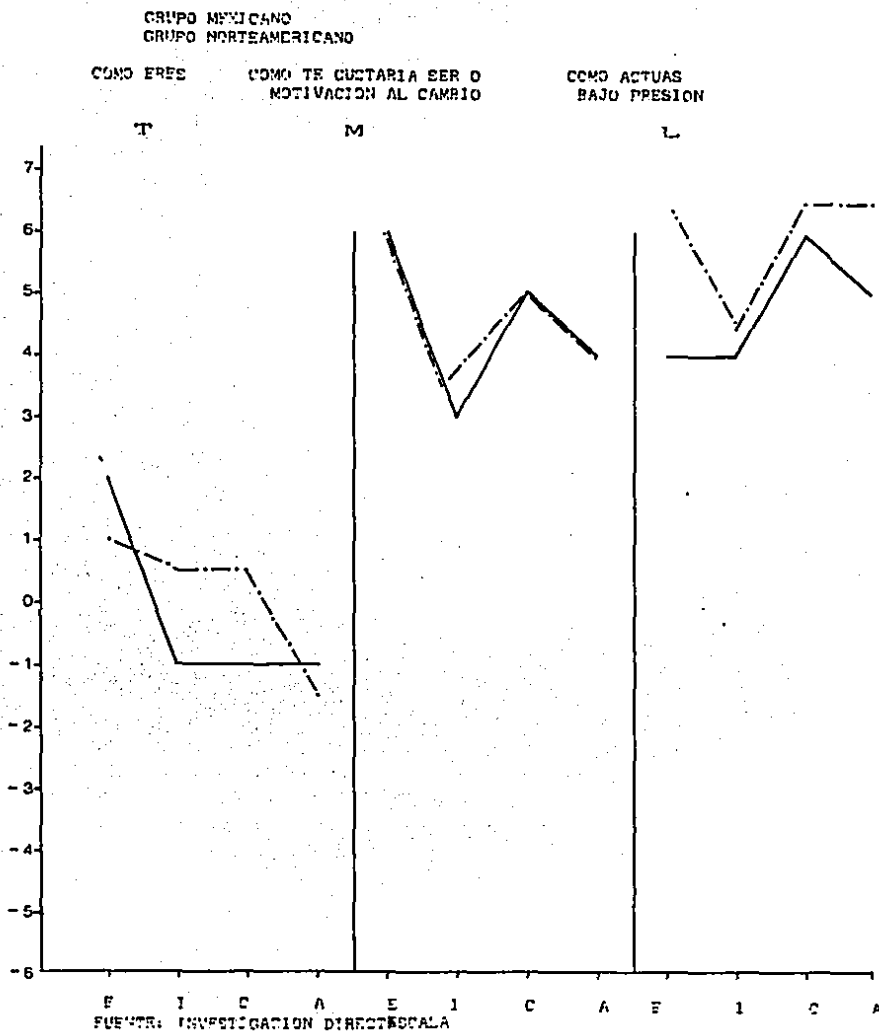
2. Dentro de sus expectativas a futuro, el sujeto Mexicano parece coincidir en la necesidad de mayor empujamiento, mientras que, el influenciar al grupo no le es tan significativo como su deseo de: "Incrementar sus potencialidades"

3. Bajo presión, el candidato mexicano muestra una tendencia a "Retomar las reglas", a apegarse a lo establecido y disminuir su empuje.

En la primera parte de esta investigación se plantean diversas posiciones sobre la importancia de la estandarización de los instrumentos para cada población donde se aplican los instrumentos. Esto se debe, en gran parte a las diferencias socio-económicas de cada país y a las diferencias geográficas de cada región dentro de una misma Nación.

El desarrollo de este estudio y los resultados obtenidos nos dejan ver la existencia real de ciertas diferencias entre las dos poblaciones (mexicana y norteamericana) cuyo estudio amerita investigaciones más profundas.

GRAFICA 12: COMPARACION DE MEDIAS OBTENIDAS MEDIANTE LA ESTANDARIZACION MEXICANA Y NORTEAMERICANA DEL CUESTIONARIO CLEAVER DE AUTODESCRIPCION



C O N C L U S I O N E S :

Retomando las hipótesis planteadas en la primera parte del aspecto metodológico en esta investigación podemos concluir :

1. Si encontramos diferencias significativas de adecuación a un puesto en el grupo de sujetos Mexicanos al aplicar el CUESTIONARIO CLEAVER de AUTODESCRIPCION utilizando la estandarización efectuada en dichos sujetos mexicanos o la efectuada en el grupo de estandarización Norteamericano.

2. Si existen diferencias en la escala de EMPUJE en el grupo de sujetos mexicanos al aplicar el CUESTIONARIO CLEAVER de AUTODESCRIPCION según se utilice la estandarización efectuada en los Estados Unidos de Norteamérica o la estandarización realizada en los sujetos Mexicanos.

3. Si existen diferencias significativas en la escala de INFLUENCIA, en el grupo de sujetos Mexicanos al aplicar el CUESTIONARIO CLEAVER de AUTODESCRIPCION según se utilice la estandarización efectuada en los Estados Unidos de Norteamérica o la estandarización realizada en sujetos Mexicanos.

4. Si existen diferencias significativas en la escala de APEGO, en el grupo de sujetos Mexicanos al aplicar el CUESTIONARIO CLEAVER de AUTODESCRIPCION según se utilice la estandarización efectuada en los Estados Unidos de Norteamérica o la estandarización realizada en sujetos Mexicanos.

5. Si existen diferencias significativas en la escala de CONSTANCIA, en el grupo de sujetos Mexicanos al aplicar el CUESTIONARIO CLEAVER de AUTODESCRIPCION según se utilice la estandarización efectuada en los -

Estados Unidos de Norteamérica o la estandarización -
realizada en sujetos Mexicanos.

TERCERA PARTE : APENDICES Y BIBLIOGRAFIA

PRUEBA DE CLEAVER
I N S T R U C T I V O

LA PRESENTE PRUEBA CONSTA DE UN CONJUNTO DE 24 SERIES DE 4 CARACTERISTICAS PERSONALES ENUNCIADAS CON UNA LETRA INICIAL Y UNA HOJA DE RESPUESTAS.

LEA CUIDADOSAMENTE CADA CONJUNTO DE CARACTERISTICAS; SELECCIONE AQUELLA QUE MAS LO REPRESENTA A USTED Y RELLENE TOTALMENTE EL ESPACIO ENTRE LAS DOS LINEAS QUE SE ENCUENTRAN BAJO EL SIMBOLO (+) EN LA HOJA DE RESPUESTAS, CUIDANDO QUE LA LETRA QUE SE ENCUENTRA A LA IZQUIERDA CORRESPONDA A LA CARACTERISTICA ELEGIDA EN EL PROTOCOLO. DE ESA MISMA SERIE, ELIJA AQUEL CALIFICATIVO QUE MENOS LO DESCRIBA MARCANDOLO EN LA COLUMNA SEÑALADA CON SIMBOLO (-) DE TAL FORMA QUE POR CADA SERIE DE 4 CARACTERISTICAS USTED ELIJA: SOLO UNA PARA LA COLUMNA (+) Y UNA PARA LA COLUMNA (-).

EjemPlo:
EN PROTOCOLO

EN HOJA DE RESPUESTAS

SERIE 2

SERIE 2

A RISUENO
B ENGUEN
C PARLANCHIN
D OBSERVALOR

A | | | |
B | | | |
C | | | |
D | | | |

NO DEJE NINGUNA SERIE SIN RESPONDER. TRABAJE RAPIDO Y PARE CUANDO SE LE INDIQUE.

NO PASE LA HOJA HASTA QUE SE LE INDIQUE

GRACIAS.

PROLOGO

SERIE 1

- A RESUMIDO
- B GENERAL
- C COMPLETO
- D ORIGINAL

SERIE 2

- A INIMITABLE
- B ALIENA FIEBIL
- C COMITIVO
- D TENEROSO

SERIE 3

- A IMPULSIVO
- B ENAFORO DE LA VOZ
- C FENAL
- D ATRACCION

SERIE 4

- A CARAFELOSO
- B DETERMINADO
- C CONVINCENTE
- D BUNCHON

SERIE 5

- A DUCIAL
- B REVIDO
- C BIL
- D ENCONTRADOR

SERIE 6

- A DISMULATO
- B RESEDO
- C CONSEQUENTE
- D ENUSIASMO

SERIE 7

- A FUERZA DE VOLUNTAD
- B MENTE ABIERTA
- C MENTE ABIERTA
- D ANIMOSO

SERIE 8

- A CONFIANO
- B SIMPATIZADOR
- C TOLERANTE
- D AFIRMATIVO

SERIE 9

- A ENGANAR
- B FEFESU
- C NERVOSO
- D OVIAL

SERIE 10

- A DISCOMUNICADO
- B GENERAL
- C ANIMOSO
- D FERRETERIE

SERIE 11

- A COMPRENSIVO
- B RESGFE
- C CONSIDERADO
- D APOCALIPSO

SERIE 12

- A ADMIRABLE
- B BONDADOSO
- C RESIGNADO
- D CHARACTER FIRME

SERIE 13

- A INCOMUNICABLE
- B INCOMUNICABLE
- C INCOMUNICABLE
- D INCOMUNICABLE

SERIE 14

- A REPERCUSO
- B EFECTIVIDAD
- C EFECTIVIDAD
- D EFECTIVIDAD

SERIE 15

- A VALIENTE
- B INDIANON
- C BUNILLO
- D TIMIDO

SERIE 16

- A ADAPTABLE
- B DISPUTADOR
- C INDIFFERENTE
- D SANGRE LIVIANA

SERIE 17

- A INDEPENDI
- B INDEPENDI
- C INDEPENDI
- D INDEPENDI

SERIE 18

- A CONFORME
- B CONFORME
- C CONFORME
- D CONFORME

SERIE 19

- A REPERTIVO
- B REPERTIVO
- C REPERTIVO
- D REPERTIVO

SERIE 20

- A INDULGENTE
- B ESTETA
- C VIGOROSO
- D SOCIABLE

SERIE 21

- A POPULAR
- B POPULAR
- C POPULAR
- D POPULAR

SERIE 22

- A COMEDIA
- B COMEDIA
- C COMEDIA
- D COMEDIA

SERIE 23

- A DIPLOMATICO
- B DIPLOMATICO
- C DIPLOMATICO
- D DIPLOMATICO

SERIE 24

- A INCIERTO
- B POPULAR
- C BUEN VECINO
- D DEVOTO

PRUEBA DE CLEAVER

HOJA DE RESPUESTAS

NOMBRE: _____ E I A C P
 EDAD: _____ SEXO: _____
 FECHA: _____ LUGAR: _____
 PUESTO: _____ ESCOLARIDAD: _____

Asegúrese que la numeración corresponda con el cuadernillo de trabajo.
 Marque el espacio seleccionado fuertemente. De ser necesario borre
 totalmente las marcas que desee cambiar.

SERIE1	SERIE2	SERIE3	SERIE4	SERIE5
A <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
B <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	B <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	B <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	B <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	B <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
C <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	C <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	C <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	C <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	C <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
D <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	D <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	D <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	D <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	D <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

SERIE6	SERIE7	SERIE8	SERIE9	SERIE10
A <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
B <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	B <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	B <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	B <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	B <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
C <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	C <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	C <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	C <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	C <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
D <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	D <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	D <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	D <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	D <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

SERIE11	SERIE12	SERIE13	SERIE14	SERIE15
A <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
B <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	B <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	B <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	B <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	B <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
C <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	C <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	C <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	C <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	C <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
D <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	D <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	D <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	D <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	D <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

SERIE16	SERIE17	SERIE18	SERIE19	SERIE20
A <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
B <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	B <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	B <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	B <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	B <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
C <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	C <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	C <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	C <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	C <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
D <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	D <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	D <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	D <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	D <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

SERIE21	SERIE22	SERIE23	SERIE24
A <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
B <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	B <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	B <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	B <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
C <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	C <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	C <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	C <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
D <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	D <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	D <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	D <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

FECHA: _____

SECCION: _____

Las palabras descriptivas siguientes, se encuentran agrupadas en series de cuatro. Examine las palabras de cada serie. Ponga una X bajo la columna M próxima a la palabra que en cada serie mejor lo describe. Ponga una X bajo la columna L junto a la palabra que en cada serie menos lo describe. Asegurese de marcar solamente una palabra bajo M y solamente una palabra bajo L en cada serie.

	M	L		M	L		M	L		M	L
persuasivo	___	___	fuerza de voluntad	___	___	obediente	___	___	aventurero	___	___
gentil	___	___	mente abierta	___	___	quisquilloso	___	___	receptivo	___	___
humilde	___	___	compaciente	___	___	inconquistable	___	___	cordial	___	___
original	___	___	animoso	___	___	juguetón	___	___	moderado	___	___
agresivo	___	___	confiado	___	___	respetuoso	___	___	indulgente	___	___
alma de fiesta	___	___	simpatizador	___	___	emprendedor	___	___	esteta	___	___
comodino	___	___	tolerante	___	___	optimista	___	___	vigoroso	___	___
temeroso	___	___	afirmativo	___	___	servicial	___	___	sociable	___	___
agradable	___	___	ecuaníme	___	___	valiente	___	___	parlanchín	___	___
temeroso de Dios	___	___	preciso	___	___	inspirador	___	___	controlado	___	___
tenaz	___	___	nervioso	___	___	sumiso	___	___	convencional	___	___
atractivo	___	___	jovial	___	___	tímido	___	___	decisivo	___	___
cautitoso	___	___	disciplinado	___	___	adaptable	___	___	cohibido	___	___
determinado	___	___	generoso	___	___	disputador	___	___	exacto	___	___
convicente	___	___	animoso	___	___	indiferente	___	___	franco	___	___
bonachón	___	___	persistente	___	___	"sangre tigrina"	___	___	buen computador	___	___
dócil	___	___	competitivo	___	___	amiguro	___	___	diplomático	___	___
atrevido	___	___	alegre	___	___	paciente	___	___	audaz	___	___
feal	___	___	considerado	___	___	confianza en sí mismo	___	___	refinado	___	___
encantador	___	___	armonioso	___	___	medurado para hablar	___	___	satisfecho	___	___
dispuesto	___	___	admirable	___	___	conforme	___	___	inquieto	___	___
desuado	___	___	bondadoso	___	___	confiable	___	___	popular	___	___
consequente	___	___	resignado	___	___	pacífico	___	___	buen vecino	___	___
entusiasta	___	___	carácter firme	___	___	positivo	___	___	devoto	___	___

	D	I	S	C
M	___	___	___	___
L	___	___	___	___
Total	___	___	___	___

NOMBRE: _____

PUESTO: _____

EDAD: _____

SEXO: _____

	COMO ERES				QUE MOTIVACION AL CAMBIO & QUE TE GUSTARIA SER				COMO FUNCIONAS BAJO PRESION							
	D	I	S	C	D	I	S	C	D	I	S	C				
99					20	17	16	10	20	17	19	10	0	0	0	0
95					18	14	13	8	18	10	13	9	1	1	2	2
90					13	8	5	7	12	7	9	7			3	3
84					8	4	5	2	10	6	8	8	2	2		
80					7	3	4	1	9			5	3	3	4	
70					5	2	2	0		5	7	5				
60					3				8			6	4		5	5
50					2	1	1	-1	7			4	5	4	6	8
40					0	0				4	5		6			
30					1			-2	6			4	6			
20					0	-1	-1		5			3	7	5	7	7
15					-2	-2	-3		4			2	8			
10					-3	-3	-4		3			2	10	7	8	
5					-4	-4	-5		2			1	11			
1					-4	-3	-5	-5	1			0	12	8	10	10
					-8	-4		-6	0			0	13			
					-7			-6	0			0	14	9	11	11
					-9	-5	-7	-7	0			0	15	10	12	12
					-10	-6	-8	-8	0			0	16	11	12	13
					-11	-7	-9	-9	0			0	17	12	13	
					-13	-9	-11	-10	0			0	18	13		
					-14	-10	-12	-12	0			0	19	14		
													20	15		
													21	16		

SIMBOLOGIA

D = EMPUJE & ENERGIA
S = CONSTANCIA.

I = RELACIONES INTERPERSONALES.
C = APEGO A NORMAS Y PROCEDIMIENTOS.

Die	Mes	Año
-----	-----	-----

Nombre	PLANTILLA E : EMPUJE	Puesto
--------	----------------------	--------

Las palabras descriptivas siguientes, se encuentran agrupadas en series de cuatro. Examine las palabras de cada serie. Ponga una X debajo de la columna M por cada palabra que en cada serie mejor lo describe. Ponga una X bajo la columna L junto a la palabra que en cada serie menos lo describe. Asígnele de marcar solamente una palabra bajo M y solamente una palabra bajo L en cada serie.

	M	L	M	L	M	L	M	L
desuero	---	---	fuerte de voluntad	---	obediante	---	aventurero	---
genil	---	---	mente abierta	---	curiosioso	---	receptivo	---
humbilde	---	---	completamente amigable	---	inconduitable	---	espial	---
original	---	---	ambicioso	---	jugueton	---	moderato	---
arrogante	---	---	confiado	---	respetuoso	---	indulgente	---
alma de la fiesta	---	---	simpatizante	---	entrometido	---	efecto	---
convulso	---	---	enrabiado	---	espianta	---	vigilante	---
temeroso	---	---	atrayido	---	serafico	---	social	---
acordable	---	---	ecuanime	---	valiente	---	parancho	---
temeroso de Dios	---	---	piadoso	---	impulsivo	---	conformista	---
separ	---	---	herivo	---	lunatico	---	convencional	---
atractivo	---	---	juvial	---	timido	---	deciso	---
cauteloso	---	---	reservado	---	atrapado	---	embiago	---
determinado	---	---	vacilante	---	disputador	---	franco	---
convenciente	---	---	ambiguo	---	indiferente	---	buen compañero	---
bonachon	---	---	persistente	---	"sargito fisiano"	---		---
deft	---	---	compromiso	---	amigable	---	complicado	---
apático	---	---	avieso	---	amable	---	directo	---
leal	---	---	conspirativo	---	entusiasta	---	refinado	---
encantador	---	---	amigable	---	reservado para hablar	---	serafico	---
discreto	---	---	atrayido	---	confiante	---	indolente	---
sereno	---	---	simpatizante	---	confiante	---	ambiguo	---
convenciente	---	---	reservado	---	pacifico	---	buen vecino	---
entusiasta	---	---	lactante firme	---	positivo	---	deciso	---

	C	L	S	C
M				
L				
Total				

	M	L	S	C
99				
95				
90				
84				
80				
70				
60				
50				
40				
30				
20				
16				
10				
5				

	M	L	S	C
99	2	0	7	0
95	1	6	5	8
90	1	4	7	8
84	1	3	7	9
80	1	3	7	9
70	1	3	7	9
60	1	3	7	9
50	1	3	7	9
40	1	3	7	9
30	1	3	7	9
20	1	3	7	9
16	1	3	7	9
10	1	3	7	9
5	1	3	7	9

	M	L	S	C
99	2	0	7	0
95	1	6	5	8
90	1	4	7	8
84	1	3	7	9
80	1	3	7	9
70	1	3	7	9
60	1	3	7	9
50	1	3	7	9
40	1	3	7	9
30	1	3	7	9
20	1	3	7	9
16	1	3	7	9
10	1	3	7	9
5	1	3	7	9

	M	L	S	C
99				
95	1	1	2	2
90	2	2	3	3
84	2	2	3	3
80	3	3	4	4
70	4	4	5	5
60	4	4	5	5
50	6	6	7	7
40	6	6	7	7
30	8	8	9	9
20	8	8	9	9
16	9	9	10	10
10	9	9	10	10
5	9	9	10	10

	Dia	Mes	Año
PLANTILLA I : INFLUENCIA			
Nombre _____	Puesto _____		

Las palabras descriptivas siguientes, se encuentran agrupadas en series de cuatro. Examine las palabras de cada serie. Ponga una X bajo la columna M por cima a la palabra que en cada serie mejor lo describe. Ponga una X bajo la columna L, junto a la palabra que en cada serie menos lo describe. Aseguren de marcar solamente una palabra bajo M y solamente una palabra bajo L en cada serie.

<p>persuasivo gentil húmedo original</p> <p>brevemente al final de la fiesta complejo temeroso</p> <p>agradable temeroso de Dios tenaz atractivo</p> <p>cauteloso determinado convenciente bonachón</p> <p>débil aterrado leal encantador</p> <p>discreto desobediente consecuente entusiasta</p>	<p>fuerte de voluntad mente abierta complaciente amigable</p> <p>confianza simpatizador tolerante afirmativo</p> <p>ecuanime gracioso nervioso píxel</p> <p>disciplinado generoso amigable persistente</p> <p>competitivo súper considerado amigable</p> <p>admirable concordante reservado característico</p>	<p>obediencia quisquilloso monarquístico juicioso</p> <p>respetuoso empresador ecuménico sercial</p> <p>valiente improbador sumo timido</p> <p>esdrújulo dibujador indiferente "sangre fría"</p> <p>amigable paciente confianza en sí mismo reservado para hablar</p> <p>confirme confiable deficiente positivo</p>	<p>aventurero receptivo cordial moderado</p> <p>indulgente entusiasta vicioso sociable</p> <p>perlancho controlado convencional decepcionado</p> <p>caliente exacto franco buen compañero</p> <p>disiplinario audaz refinado belicista</p> <p>inadecuado paulista buen vecino devoto</p>
---	--	---	--

	D	I	S	E
M				
L				
Total				

	99	MF					
	95						
	90						
	84						
	80						
	70						
	60						
	50						
	40						
	30						
	20						
	16						
	10						
	5						

	99	Y	D	B
	95	20	7	19
	90	16	9	17
	84	15	8	16
	80	14	7	15
	70	13	6	14
	60	12	5	13
	50	11	4	12
	40	10	3	11
	30	9	2	10
	20	8	1	9
	16	7	0	8
	10	6	-1	7
	5	5	-2	6

	99	M	D	B	D
	95	20	17	15	10
	90	16	13	11	9
	84	14	10	8	9
	80	12	7	7	8
	70	10	6	6	7
	60	9	5	5	6
	50	8	4	4	5
	40	7	3	3	4
	30	6	2	2	3
	20	5	1	1	2
	16	4	0	0	1
	10	3	-1	-1	0
	5	2	-2	-2	0

	99	L	C	L	L
	95	1	1	2	2
	90	1	1	3	3
	84	2	2	3	3
	80	3	3	4	4
	70	4	4	5	5
	60	5	4	6	6
	50	6	5	7	7
	40	7	5	7	7
	30	8	6	8	8
	20	9	7	9	9
	16	10	7	10	10
	10	11	8	11	11
	5	12	9	12	12

Die	Mes	Año
-----	-----	-----

Nombre

PLANTILLA C : CONSTANCIA

Puesto

Las palabras descriptivas siguientes, se encuentran agrupadas en series de cuatro. Examine las palabras de cada serie. Ponga una X bajo la columna M por síme a la palabra que en cada serie mejor lo describe. Ponga una X bajo la columna L, junto a la palabra que en cada serie menos lo describe. Asegúrese de marcar solamente una palabra bajo M y solamente una palabra bajo L en cada serie.

	M	L		M	L		M	L		M	L
persuasivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	fuerza de voluntad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	obediencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	aventurero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gentil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	mente abierta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	durabilidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	reservado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
humilde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	complicente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	inconduitable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	cordial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
original	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	anheloso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	juguetón	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	moderado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
expresivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	confiado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	respetuoso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	indulgente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
alma de la fiesta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	simpatizante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	empresizador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	esteta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
temeroso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	tolerante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	optimista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	vigilante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			afirmativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	seruical	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	sociable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
agradable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ecuanime	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	valiente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	paranchin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
temeroso de Dios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	preciso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	impulsador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	controlado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sereno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	metódico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	sumiso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	convencional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
atractivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	jornal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	timido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	decisivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
cauteloso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	disciplinado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	adaptable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	colibido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
determinado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	generoso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	distadador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	avata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
convenciente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ajustado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	indiferente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	franco	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bonachón	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	persistente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	"lengua travesa"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	buen compañero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dócil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	competitivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	empuero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	diploinativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
aleve	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	paciente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	paciente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	sober	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
leal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	consciente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	confianza en sí mismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	refinado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
encantador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	emphuoso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	medurado para hablar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	satisfecho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
discreto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	admirahe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	confirme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	inquieto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
deseoso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	bondadoso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	confiable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	popular	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
consciente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	resguardado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	pacífico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	buen vecino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
entusiasta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	tracter firma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	positivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	devoto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	D	I	S	C
M				
L				
Total				

	M	L
99		
95		
90		
84		
80		
70		
60		
50		
40		
30		
20		
16		
10		
5		

	D	I	S	C
99	20	17	19	15
95	16	9	17	10
90	16	8	10	6
84	12	6	4	5
80	9	2	3	2
70	7	3	3	2
60	3	2	1	1
50	3	1	0	1
40	0	1	2	1
30	2	2	3	4
20	4	3	5	5
16	6	4	6	5
10	9	5	7	8
5	12	8	9	10

	M	L
99	20	19
95	16	10
90	15	9
84	14	8
80	12	7
70	10	6
60	9	5
50	8	4
40	7	3
30	6	2
20	5	2
16	4	2
10	3	1
5	2	1

	C	L	C
99	1	1	1
95	1	2	2
90	2	3	3
84	2	2	3
80	3	4	4
70	4	5	5
60	5	6	6
50	6	7	7
40	7	7	7
30	8	8	8
20	9	9	9
16	10	9	9
10	11	10	10
5	12	11	11
	13	12	12
	14	13	13
	15	14	14
	16	15	15
	17	16	16

C I T A S B I B L I O G R A F I C A S :

1. Arias Galicia, F; (1976); ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS; Trillas Editores; México; pg. 257
2. idem.
3. A lo largo de la presente investigación las palabras PRUEBA y TEST se usan indistintamente, siendo la primera la traducción al castellano del término Anglo-Sajón TEST original N.A.
4. Anastasi, A. (1973). TEST PSICOLOGICO; Ed. Aguilar; Madrid pg. 36.
5. Cronbach, C.J. (1972); FUNDAMENTOS DE EXPLORACION PSICOLOGICA? ed. Biblioteca Nueva, Madrid pg. 49.
6. Brown G., F. (1980); PRINCIPIO DE LA MEDICIÓN EN PSICOLOGIA Y EDUCACION; Ed. Manual moderno; México pg.6
7. ob cit, pg 6
8. ob cit, pg 21
9. English, H.A. (1977) DICCIONARIO DE PSICOLOGIA Y PSICODANALISIS; Ed. Paidós, Buenos Aires pg 313.
10. Freud, S. (1940), INTRODUCCION AL PSICOANALISIS; ed. Paidós, Buenos Aires; pg. 25
- 11 ob cit pg. 26
12. Diccionario Enciclopédico LAROUSSE ilustrado.
13. Arias Galicia, F. (1976) ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS; Ed. Trillas México

14. Reyes Ponce, A. (1984); ADMINISTRACION DE PERSONAL
ed. Trillas; México pg. 163.
15. Terry, R.G. (1966); PRINCIPIOS GENERALES DE LA AD_
MINISTRACION; ad. Continental, México.
16. Dale, E y Urwick, L.F. (1977) EL STAFF EN LA EMPRE
SA; Ediciones Deusto; Bilbao, pg 203.
17. Chavarría, C. (1986) inédito
18. Pequeño Larousse Ilustrado, ad. Larousse, México.
19. Chavarría, C. (1986), inédito
20. Chavarría, C. (1986), inédito.

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

01. Acoata Alvarez, E.C. (1984) Tesis ESTANDARIZACION DE LA PRUEBA BETA REVISADA SEGUNDA EDICION, BETA (II)- EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LA CIUDAD DE MEXICO. Universidad Intercontinental, Escuela de Psicología México.
02. Adkins Wood, D. (1983) ELABORACION DE TEST, Editorial Trillas, México.
03. THE AMERICAN HERITAGE DICTIONARY OF THE ENGLISH LANGUAGE Morris, W. (1973) American Heritage Publish, Boston.
04. Anastasi, A. (1976) PSICOLOGIA APLICADA, VOL. I PSICOLOGIA DEL PERSONAL Ed. Kapelusz, Buenos Aires.
05. Anastasi, A. (1973) TEST PSICOLOGICO, Editorial Aguilar, Madrid.
06. Arias Galicia, F. (1976) ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS, Editorial Trillas, México.
07. Bavaresco de Prieto, A.M. (1979) LAS TECNICAS DE LA INVESTIGACION, ed. South-Western Publishing Co., U.S.A
08. Beal, Bohlen y Raudabaugh. (1964) CONDUCCION Y ACCION DINAMICA DEL GRUPO? Ed. Kapelusz, Buenos Aires.
- 09 Brown, F.C. (1980) PRINCIPIOS DE LA MEDICION EN PSICOLOGIA Y EDUCACION, Editorial Manual Moderno, México,
10. Browne, C.G. Compliador. (1959) EL ESTUDIO DEL LIDERAZGO, Ed. Paidós, Buenos Aires.
11. Butcher, H.J. (1979) LA INTELIGENCIA HUMANA, SU NATURALEZA Y EVALUACION, Ed. Marova, Madrid.

12. Cattell, Eber y Taisvoca (1980). CUESTIONARIO DE DIECISEIS FACTORES DE LA PERSONALIDAD, Ed. Manual Moderno, México
13. Cleaver Idea Company. (1969) MANUAL PARA LA INTERPRETACION DEL CLEAVER, New York.
14. Continolo, G. (1981) DIRECCION Y ORGANIZACION DEL TRABAJO ADMINISTRATIVO, Ed. Deusto, Bilbao.
15. Cronbach, L.J., Meehl, P.E. (1955) CONSTRUCT VALIDITY IN PSYCHOLOGICAL BULL, Ed. Biblioteca Nueva, Madrid.
16. Cronbach, L.J. (1972) FUNDAMENTOS DE LA EXPLORACION PSICOLOGICA, Ed. Biblioteca Nueva, Madrid.
17. Dale, E. y Urwick, L.F. (1977) EL STAFF EN LA EMPRESA Ed. Deusto, Bilbao.
18. Díaz Guerrero, R. (1966) INTRODUCCION AL SIMPOSIO, ESTUDIO PSICOMETRICO DE ADAPTACION Y ESTANDARIZACION DE PRUEBAS MENTALES A LATIIONAMERICA. X CONGRESO INTERAMERICANO DE PSICOLOGIA, Publicación Mimeográfica Lima, Perú.
19. DICCIONARIO DE PSICOLOGIA, Howard, W. (1948), Ed. Fondo de cultura económica, México.
20. DICCIONARIO DE SINONIMOS, Gili Gaya, S. (1975) Ed. Bibliograf, España.
21. DICCIONARIO PORRUA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Raluy, P.A. (1982), Porrúa Hermanos Editores, México.
22. Downie, N.H. y Heath, B.W. (1973) METODOS ESTADISTICOS APLICADOS, Editorial Harla, México.
23. English, H.B. y English, A.CH (1977) DICCIONARIO DE PSICOLOGIA Y PSICOANALISIS, Ed. Paidós, Buenos Aires.

24. Escobar Martínez, V. (1982) ESTUDIO PRELIMINAR DE LAS PRUEBAS DE THURSTONE Y BELL, APLICADAS A ESTUDIANTES DE BACHILLERATO DE UNA ESCUELA PRIVADA. Tesis; UNAM, México.
25. Escotet, M.A. (1982) ESTADISTICA PSICOEDUCATIVA, ed. Trillas, México.
26. Fertonani, M. y Actis G.C. (1978) ANALISIS Y VALORACION DE TAREAS, Ed. Deusto, Bilbao.
27. Probes, J. (1950) TRATADO DE PSICOLOGIA EMPIRICA Y EXPERIMENTAL, ed. Razón y Fe, Madrid.
28. González A.S. (1974) LA DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA. Seminario de Investigación, Universidad la Salle, México.
29. GRAN DICCIONARIO MODERNO ESPAÑOL - INGLES, García Pelayo R. (1983), Ed. Larousse, México.
30. Gronlund, N.E. (1974) ELABORACION DE TEST DE APROVECHAMIENTO, Ed. Trillas, México.
31. Guilford, J.P. (1954) PSYCHOMETRIC METHODS, Mc Graw Hill New York.
32. Hochman, E. (1983) TECNICAS DE INVESTIGACION DOCUMENTAL Ed. Trillas, México.
33. Hollander, E. (1971) PRINCIPIOS Y METODOS DE PSICOLOGIA SOCIAL, Amorrortur Ed., Buenos Aires.
34. Katz, D. y Kahn L.R. (1977) PSICOLOGIA SOCIAL DE LAS ORGANIZACIONES, Ed. Trillas, México.

35. Kerlinger, F.N. (1986) INVESTIGACION DEL COMPORTAMIENTO, TECNICAS Y METODOLOGIA, Ed. Interamericana, México.
36. Koontz, H. y O'Donnell, C. (1971) CURSO DE ADMINISTRACION MODERNA, Ed. Mc. Graw Hill, México.
37. Kreyszig, E. (1983) INTRODUCCION A LA ESTADISTICA MATEMATICA, PRINCIPIOS Y METODOS, Ed. Limusa, México
38. Magnusson, D. (1975) TEORIA DE LOS TESTS, Ed. Trillas, México.
39. Malpica Jiménez, M.C. (1981) ESCALA ORDINAL DE DESARROLLO PARA EL PERIODO SENSORIO-MOTOR, UNAM México.
40. Mc. Gregor, D. (1979) EL ASPECTO HUMANO DE LAS EMPRESAS, Ed. Diana, México.
41. Mc. Guiban, S.J. (1971) PSICOLOGIA EXPERIMENTAL, ENFOQUE METODOLOGICO, Editorial Cillas, México
42. Holina, C. (1983) PERFILES CLASICOS COMPLEMENTARIOS DE LA PRUEBA DE CLEAVER, Inédito.
43. Mora Romann, N.L. (1984) CONSTRUCCION Y ANALISIS ESTADISTICO DE UN INVENTARIO DE PREFERENCIAS HACIA ACTIVIDADES TECNOLOGICAS, Tesis, UNAM. México.
44. Morales, M.L. (1983) PSICOMETRIA APLICADA, Ed. Trillas, México.
45. Nuevo Diccionario Ilustrado de la lengua Española (1974), Sopena, Barcelona.

46. Munnally, J.C. (1970) INTRODUCCION A LA MEDICION PSICOLOGICA, Ed. Paidós, Buenos Aires.
47. Núñez López, E. y Núñez López, M.A. ESTANDARIZACION Y ANALISIS PSICOMETRICO DE LA PRUEBA DE DOMINOS EN UNA ESCUELA DE CAPACITACION INDUSTRIAL. Tesis. UNAM. México.
48. Pick, S. (1986) COMO INVESTIGAR EN CIENCIAS SOCIALES Ed. Trillas, México.
49. Portuondo, J.A. (1971) EL TEST SOCIOMETRICO, ed. Biblioteca Nueva, Madrid.
50. Ramírez Sánchez, J. (1967) INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO Y NOCIONES DE DERECHO CIVIL. Tesis. UNAM México.
51. Rapaport, D. (1977) TEST DE DIAGNOSTICO PSICOLOGICO Ed. Paidos, Buenos Aires.
52. Raymonds, R. (1978) PRESUACION, Ed. Trillas, México.
53. Reyes de Ahumada y Díaz Guerrero, (1967) CONSIDERACIONES ACERCA DE LA ESTANDARIZACION DE PRUEBAS A LATINOAMERICA CON ILUSTRACIONES DE ADAPTACION DEL WISC A MEXICO, Ed. Trillas, México.
54. Rodríguez Estrada, M. (1978) PSICOLOGIA DE LA ORGANIZACION, Ed. Trillas, México.
55. Rodríguez Estrada, M. (1978) PSICOLOGIA DE LA ORGANIZACION, Ed. Trillas, México.
56. THE SHORTER OXFORD ENGLISH DICTIONARY ON HISTRIAL PRINCIPES, Little, W. (1959) Londres.

57. Summer, G.S. (1978) MEDICION DE ACTITUDES, Ed. Trillas México.
58. Terry, R.G. (1966) PRINCIPIOS GENERALES DE ADMINISTRACION, Ed. Continental, México.
59. Thorndike, R. (1978) TEST Y TECNICAS DE MEDICION EN PSICOLOGIA Y EDUCACION. Ed. Trillas, México.
60. Villanueva Abuxapqui, V. (1983) PROGRAMACION BASIC ORIENTADA A LA PDP-11/34" Editorial Diana, México.
61. Vox DICCIONARIO DE SINONIMOS (1975) Fili Gaya, S. Barcelona.
62. Wolman, B. (1980) TEORIAS Y SISTEMAS CONTEMPORANEOS EN PSICOLOGIA, Ed. Martínez Roca, España.
63. Zerilli, A. (1978) RECLUTAMIENTO, SELECCION Y ACOGIDA DE PERSONAL, Ed. Deusto, Bilbao.
64. Zubizarreta, A.F. (1983) LA AVENTURA DEL TRABAJO INTELECTUAL, Fondo Educativo Interamericano, México.