

870125
24-13

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE GUADALAJARA

Incorporada a la Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE PSICOLOGIA



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

NORMALIZACION DEL PERFIL DE LA PERSONALIDAD DE GORDON
(PPG) EN UNA POBLACION FEMENINA.

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A
MARIA DE LOURDES LEY CONTRERAS
GUADALAJARA, JALISCO 1988



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.

CAPITULO I

INTRODUCCION:

La intención de la presente tesis es, como plantear la tarea fundamental en la importancia de la normalización de las pruebas psicológicas en México.

Desde las últimas décadas se ha venido presentando gran atención de la normalización de pruebas psicológicas en diferentes regiones de: Europa, Estados Unidos de Norteamérica y Sudamérica; sin embargo en nuestro país, hasta el momento es poco el trabajo que existe relativo a ello y en este caso, en lo particular en Sinaloa; es pues plausible que toda aquella actividad encaminada a este sentido cobre materialización.

En los tiempos en que vivimos se han diversificado tanto las actividades del hombre dentro de la sociedad que ha sido necesario buscar la mejor ubicación de los individuos dentro de estas diferentes actividades, según sus aptitudes, habilidades, destrezas, rasgos de personalidad, etc.

Estas diversificaciones obedecen al hecho de que la industrialización y la tecnología ha avanzado en los últimos años en las diferentes especializaciones tales como: la administración, contabilidad, Economía, Ingeniería, Pedagogía, Ciencias de la Salud, Estadísticas, etc., que operan tanto en el campo laboral como el educativo, han propiciado el surgimiento de tan diversas opciones de estos dos sentidos.

Por lo tanto se ha hecho necesario también la apa-

rición de la especialidad que facilite situar a los individuos en diferentes tareas, con el fin de alcanzar una mayor eficacia en el desempeño de sus funciones, que conlleven al beneficio y desarrollo del individuo y la sociedad misma; para lograrlo es necesario obtener la ubicación más adecuada de las personas con relación a sus habilidades e intereses específicos.

Entre las profesiones existentes en la actualidad, es la de psicología una de las más aptas para conseguir el fin antes mencionado, ya que es la única que cuenta con el apoyo de la técnica psicométrica, que se propone medir fenómenos y procesos psicológicos requeridos en determinadas funciones, puestos y profesiones.

En la actualidad algunos test psicológicos para medir diferentes individualidades son muy usados; sin embargo son muy pocos los que cuentan con adaptaciones en las diferentes poblaciones en las que son utilizados. La mayoría de los baremos que se utilizan son de Sudamérica, a pesar de que las poblaciones de América Latina son similares todas, y tienen cosas en común, podemos darnos cuenta de que las situaciones ambientales, geográficas, económicas y sociales que existen en cada uno de los diferentes países, determinan las diferencias en las habilidades específicas de cada uno de ellos. De lo antes planeado se puede inferir que las variables que influyen en los individuos de cada población son diferentes, por lo que las habilidades específicas existentes variarán de una población a otra; por lo tanto los resultados obtenidos en las evaluaciones de estas habilidades, serán diferentes de una región a otra.

Estas variaciones pueden ser insignificantes o significativas, hecho que les resta confiabilidad y validez de los resultados obtenidos de la región, evaluados con baremos adaptados a otras.

Algunos test no cuentan con adaptaciones hechas en México; los que usan son extranjeros en su mayoría; tal es el caso del PERFIL DE LA PERSONALIDAD GORDON, usado para medir rasgos de la personalidad, por lo que cuando este test es utilizado, los resultados obtenidos no son del todo confiables y válidos, debido a que cuentan con baremos en Estados Unidos de Norteamérica.

En el estudio se analizarán las muestras escogidas de las aplicaciones de este test, en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Autónoma de Sinaloa con el fin de usar los resultados con parámetros para establecer comparaciones con aplicaciones posteriores de este test. Para lo cual utilizaremos la muestra obtenida en la Escuela de Trabajo Social de la U.A.S. en la población de Culiacán, Sinaloa.

ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS.

- 1.- Lograr la normalización del perfil de la personalidad de Gordon.
- 2.- Que esta normalización sirva como parámetro para posteriores aplicaciones de este test.
- 3.- Elaborar tablas provisionales del (PPG) basadas en -
estudiantes de primer ingreso de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

DEFINICION DE TERMINOS CLAVES.

ASCENDENCIA: Influencia Moral.

ESTABILIDAD EMOCIONAL: Equilibrio en los grados de emoción que se origina en una situación dada.

ESTADAR DESVIACION: Índice estadístico de variabilidad o extensión de las puntuaciones de cualquier distribución.

ESTADAR ERROR: Índice estadístico que indica con qué discrepancia una puntuación obtenida se aproxima a una puntuación genuina.

MEDIA ARITMETICA: Medida de tendencia central obtenida su-
mando todas las puntuaciones y dividiéndola por el número de ellas. La medida más sensible de tendencia central con que contamos.

PERSONALES RELACIONES: Capacidad de relacionarse con las personas.

PRUEBA BATERIA DE: Colección o grupo de pruebas cuyas puntuaciones son usadas para predecir la aptitud o aprendizaje respecto a una persona o un material especial, o sea - su habilidad.

PRUEBA NORMALIZADA: Prueba aplicada a un representante de la población en que se aplicará de un modo real la prueba. La normalización se llevará a cabo principalmente para obtener las normas necesarias para la interpretación de las puntuaciones y para objetivizar las instrucciones y las puntuaciones.

RESPONSABILIDAD: Carga u obligación moral que resulta para uno del posible error en casa o asuntos determinados.

PERSONALIDAD: Organización dinámica de los sistemas psicofísicos dentro del individuo que determina su ajuste único al medio (ALLPORT).

(PPG) Perfil de la Personalidad de Gordon.

SOCIABILIDAD: Capacidad para relacionarse con el medio - que lo rodea.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO.

Las aplicaciones de este test se llevan a cabo con una muestra representativa de estudiantes de primer ingreso de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Autónoma de Sinaloa, de nacionalidad mexicana, de nivel socio-económico bajo.

La edad de la muestra examinada oscila entre los - 15 y 25 años de edad y sólo se consideró el sexo femenino.

ESTUDIOS PREVIOS:

El siguiente estudio fue realizado como tesis profesional por Egresados de la Universidad Autónoma de Guadaluajara en 1981: "ESTUDIO DE ESTANDARIZACION DEL INVENTARIO Y PERFIL DE LA PERSONALIDAD DE GORDON (IPG-PPG)" en instituciones bancarias obteniéndose los siguientes resultados: El estudio fue llevado a cabo con 1,005 sujetos de ambos sexos con un nivel escolar medio y profesional encontrándose que el sexo femenino logró puntuaciones más bajas en la escala de ESTABILIDAD EMOCIONAL y puntuaciones más altas en la escala de responsabilidad en comparación con el sexo masculino.

Un segundo estudio es "NORMALIZACION DEL PERFIL E - INVENTARIO DE LA PERSONALIDAD DE LEONARD V. GORDON", para ambos sexos a nivel universitario en 1985.

Donde se pudo observar que en la mayoría de las áreas no se encontraron muchas diferencias significativas con respecto a los perfiles teóricos de Leonard V. Gordon y los experimentales; en el área que se observó más discrepancia fue en Artes Plásticas sexo masculino en la escala de responsabilidad "R" ESTABILIDAD EMOCIONAL "E" y SOCIALIZACION "S".

NATURALEZA Y ORDEN DE PRESENTACION:

MUESTREO.- Se tomó un total de 262 sujetos de una población de 321; para obtener la muestra se utilizó el método de muestreo aleatorio simple.

Las variables que se controlaron:

EDAD: 15 a 25 años
 SEXO: Femenino
 ESCOLARIDAD: Primer Ingreso
 NACIONALIDAD: Mexicana

PROCEDIMIENTO.- El procedimiento que se llevó a cabo fue la aplicación del (PPG) en las aulas de clase sin alterar horarios normales.

El examinador estuvo presente para aclarar dudas; - se aplicó en forma colectiva.

INSTRUMENTO DE MEDICION.- El (PPG) Perfil de la -- Personalidad de Gordon cuyo autor es Leonard V. Gordon.

1.- Antecedentes del Perfil de la Personalidad de Gordon.

El (PPG) mide cuatro rasgos estables de la persona lidad; estos rasgos se identifican en dos análisis factoriales separados. Así se formó el primer grupo en el desarrollo del PPG. Además en análisis repetitivos de reactivos en poblaciones muy variadas.

La primera forma del PPG fue desarrollada como un inventario de "SELECCION FORZADA" y se usó acompañada de cuestionarios de autoreporte para comparar la validez de los métodos de medición de la personalidad.

El primer paso preparatorio en el desarrollo del - PPG, fue una revisión de los estudios factoriales de la - personalidad. Seis factores fueron hipotetizados, tomados de los 18 de Cattell y 48 de Mosier, sometiéndose estos a un análisis factorial, resultando así los cuatro factores

tores que comprende el PPG utilizados en su desarrollo.

Los reactivos que representan diferentes factores pero que tienen generalmente igual preferencia, fueron puestos por pares, y dos pares de reactivos fueron combinados de manera que el grupo de cuatro tuviera dos puntos de alta preferencia representando cada uno los rasgos diferentes. Cinco revisiones sucesivas se requirieron para el desarrollo de la forma del PPG.

En el desarrollo del PPG se usaron datos de más de 5,000 sujetos representativos de varias regiones y poblaciones.

El resultado final fue una prueba cuya estabilidad y capacidad para ser usada en escuelas secundarias, universidades, industrias y otros grupos de adultos, fue subsecuentemente demostrada. Haciendo una revisión de la literatura sobre los estudios de los factores que son importantes en la vida normal del individuo, se encontraron cuatro factores relevantes, pero que no han sido correctamente incluidos en el PPG, por lo que fueron seleccionados en la presente prueba IPG, 210 puntos hipotetizados que representan estos factores faltantes. Teniendo éstos se prosiguió de la misma manera que en el PPG, y así resultaron las cuatro escalas del IPG. Utilizando la experiencia de la "Selección Forzada" del PPG, se elaboraron las del IPG.

2.- Cómputo.

Antes de calificarse los folletos se debe tomar en cuenta :

- a).- Que se hayan acatado las instrucciones
- b).- Terminación total de la prueba
- c).- No tener ninguna marca doble.

La computación para cada rasgo se realiza contando las marcas que aparecen a través de la plantilla o patrón perforado para cada uno de ellos.

Para computar la escala de ascendencia, colóquese la Sección "A" de la clave sobre dos columnas de los espacios para respuestas y ajustes de tal manera que:

- a).- La letra "A" aparezca a través de las perforaciones en la parte superior de la clave.
- b).- La superficie recortada expóngala en la parte inferior exactamente en la sección "A" (Ascendencia) de la casilla de la puntuación del folleto. Se repite el mismo procedimiento para las escalas "R", "E" y "S", luego se registran los cuatro cómputos en el cuadro del PPG en la misma hoja del folleto.

La máxima puntuación en la escala (ARES) es de 36 puntos.

3.- Descripción de la prueba:

El PPG es un instrumento que se aplica sin exigencia de tiempo, con las simples instrucciones que se requieren y aparecen en la primer hoja del folleto.

Se ha encontrado que la mayoría de los individuos terminan el PPG de siete a quince minutos.

El PPG consta de 18 reactivos; cada grupo de reactivos está formado de cuatro clases descriptivas de las características personales llamadas tétradas. El sujeto examinado debe escoger de dichas decisiones la que "más se le asemeje" y la que "menos se le asemeje"

El PPG emplea la técnica de selección forzada; como su nombre lo indica, esta técnica obliga al sujeto a elegir una entre varias aseveraciones, como si fuese la más cercanamente descriptiva del sujeto, y una como menos descriptiva del mismo, aún cuando en realidad él pueda considerar cualquiera de las aseveraciones como particularmente inexactas en esta observación. Esta técnica de selección forzada en el PPG tiende a ser sólo moderadamente susceptible.

El PPG preve medidas confiables de los cuatro rasgos de personalidad ya establecidos, los cuales son:

ASCENDENCIA:

Toma el mando en las discusiones de grupo.

Capaz de hacer decisiones importantes sin ayuda.

Le parece fácil influir sobre otros.

Prefiere que otros tomen la decisión en actividades de grupo.

No está muy seguro de sus propias opiniones.

Falta de seguridad en sí mismo.

RESPONSABILIDAD:

Realiza su trabajo a pesar de tener problemas.

Cumplido en cualquier trabajo realizado.

Un trabajador concienzudo y persistente.
Una persona en quien se puede confiar.
No soporta realizar la misma tarea por mucho tiempo.
Falta de sentido de responsabilidad.
No toma en serio sus responsabilidades.
Una persona bastante irresponsable.

ESTABILIDAD EMOCIONAL.

Calmado y de buenas maneras.
Libre de cuidados y preocupaciones.
Libre de ansiedades y tensiones.
Encuentran dificultad para relajarse.
Tiene una naturaleza peligrosa.
Tiende a estar en tensión.
Actúa nerviosa e inestablemente.
Se disgusta fácilmente cuando las cosas van mal.

SOCIABILIDAD.

Goza de tener gran cantidad de amigos a su alrededor.
Es bastante sociable.
Se le facilita nuevas amistades.
Encuentra fácil hacer amistad con otros.
No le interesa estar con otra gente.
No tiene interés en ser sociable.
Falta de interés para llevar actividades en grupo.
Limita sus relaciones sociales a unos cuantos.



PERFIL DE PERSONALIDAD

Por Leonard V. Gordon

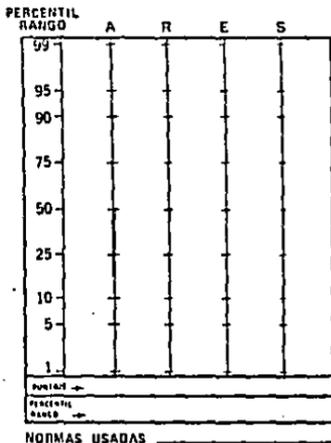
Nombre _____ Edad _____ Sexo _____

Fecha _____ Estado civil _____

Empresa _____

Grado u Ocupación _____

Ciudad _____ Estado _____



Instrucciones:

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

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

Las dos restantes no deberán llevar ninguna marca.

Ejemplos:

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

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

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

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

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

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

B

A

A	B	C	D

CAPITULO II

MARCO TEORICO

LAS TECNICAS PSICOMETRICAS:

Las técnicas psicométricas son el medio por el cual la psicotecnia puede hacer una apreciación cuantitativa de las funciones psicológicas. Desde aquí, se derivan algunas diferencias entre la psicometría y la psicolexia. Mientras que la psicometría mide las funciones mentales a través de test o pruebas psicológicas, permitiendo un alto grado de objetividad en la medida, la cual es indirecta y relativa y, generalmente se aplica a grupos de sujetos; la psicolexia aprecia la conducta, en donde la apreciación depende de la capacidad del psicólogo, y tiene una alta subjetividad al ser directa y concreta, y siempre se aplica a casos individuales.

En nuestro caso, nos enfocaremos concretamente hacia la psicometría y sus diferentes niveles de contextualización debido a que es el motivo principal del presente estudio.

A continuación dichos niveles antingentes de la psicometría.

MEDICION PSICOLOGICA:

La medición psicológica consiste en evaluar el rendimiento de las funciones intelectuales, principalmente la inteligencia y el aprendizaje, aunque también pueden ser motivo de esta labor la memoria y la atención. El concepto de medición psicológica debe formularse superan-

do las limitaciones de una interpretación física de la medida, que la entiende concreta y permanentemente. Para ello debe partirse del hecho de que, siendo la vida psíquica una realidad imparcial pero temporal, es decir, cuyos fenómenos se registran a través de su realización, pero se localizan en determinado sitio, la medida que se hace de sus manifestaciones cuantificables, debe ser funcional.

No cabe duda hacer mención del papel tan importante que juega la psicometría en la medición psicológica y los avances que se han logrado con su aportación, tomando en cuenta que la tarea principal de la medición psicológica es recoger la materia que se trata de medir y someter esa materia a una medida, y a resolver cada una de esas tareas, se pone de manifiesto el doble carácter del trabajo psicométrico: 1).- Que las funciones se miden en forma indirecta y 2).- Que la medida que se haga de las funciones es indirecta. Para lograr tal objetivo la psicometría se vale de las diversas pruebas o test existentes en la actualidad.

Las pruebas o test son series variadas de situaciones problemáticas que el sujeto ha de resolver con la participación efectiva de la función que se somete al examen, pero se tiene como característica primordial, el que son elaboradas con independencia de los sujetos a quienes habrán de aplicarse, y por lo tanto, se les debe considerar como artificiales.

El hecho de la artificialidad a su vez, nace que ni las pruebas sean tan precisas (que efectivamente examinen la función de todas las variantes de grado y de sentido), y ni que los individuos se ajustan por igual al con-

tenido de las pruebas dada a su diferencia personal. No debemos perder de vista que la dificultad en la medición psicológica, obedece a la naturaleza misma de los fenómenos; por ello es que nunca llegará a una medida precisa ni exacta.

Una respuesta de los psicólogos a tal hecho es, - "Una medición aproximada es mejor que ninguna medición, y superior a las apreciaciones subjetivas no sujetas a requisitos científicos". Por eso, las medidas psicológicas no pueden ser de carácter universal, ni siquiera regional, únicamente son válidas en la parte de la población, o en grupos en que se aplica la prueba, pues la medida no es otra cosa que la relación existente entre el rendimiento alcanzado por cada uno de los sujetos, y el resultado medio representativo, de la aplicación de un grupo amplio.

De lo anterior se desprende la importancia que tiene la estructura de las pruebas. así como la adaptación específica en donde se aplicarán dichas pruebas.

Esto nos da una idea muy clara de las consecuencias que se generan cuando se hace uso de las pruebas que no han sido adaptadas a la población con la que está experimentando, limitando así los resultados de los sujetos; a continuación haremos algunas apreciaciones al respecto.

CONSIDERACIONES EN LA MEDICION PSICOLOGICA:

En una palabra, los problemas con los que se enfrenta en la compleja tarea de la medición psicológica, dan pie a que se reconozca que en dicha tarea se presentan algunas limitantes, las cuales daremos a conocer a -

continuación:

a).- Todo lo que existe, existe en alguna cantidad. La inteligencia, el aprendizaje como funciones que son, tienen una existencia temporal, registrada en la conciencia del sujeto. Los objetos físicos tienen existencia temporal.

b).- Todo lo que existe en alguna cantidad, puede ser medido. Las funciones mentales, puesto que tienen una existencia real, puede apreciarse en su cantidad o en su intensidad, según la modalidad que ofrezca para ser medida por las pruebas. La posibilidad de medida de los objetos físicos está determinada por los límites de su masa.

c).- Todos los instrumentos de medida son relativamente exactos, y consecuentemente, la medida que proporcionan es relativamente perfecta.

Si los instrumentos para medir los objetos y los fenómenos físicos carecen de una perfección absoluta, más acentuada estará esta deficiencia en los instrumentos para medir las funciones psicológicas dadas en cada individuo, y vividas por él de una manera diferente a los demás, la psicometría aprecia en las funciones de los individuos apenas lo que pueda darse de común en todos.

OBJETIVO DE LA PSICOMETRIA.

"La psicometría tiene como finalidad llevar a cabo la medición de la conducta, tanto en el ser humano como en los animales, lo que constituye uno de los pilares fun

damentales de la ciencia psicológica ya que el hombre se interesa cada día más por comprender su propia naturaleza y, por ende, la de los demás.

Cabe señalar que el motivo principal de la psicometría es la medición de la conducta humana así como la de los animales. Sin embargo en el presente estudio la atención estará centrada principalmente en la conducta humana.

En el desenvolvimiento de la psicología como ciencia, ha sido necesario realizar estudios a fin de poder - determinar si difieren los seres humanos entre sí y en - qué grado se presentan estas diferencias, lo que ha origi- nado el desarrollo de la instrumentación adecuada para - evaluar cuantitativamente las diferencias y semejanzas - existentes entre los individuos".

Gracias a la psicometría ha sido posible llevar a cabo con mayor objetividad el estudio de las diferencias individuales.

Pasaremos a hacer una breve reseña de la labor de la psicometría en la medición de la conducta humana.

LA PSICOMETRIA EN LA MEDICION DE LA CONDUCTA.

"Aún cuando se ha expresado que los psicólogos deben estar más interesados en las diferencias individuales que en las constantes de las personas, es necesario a veces, tener en cuenta cuáles atributos aparecen en mayor o menor grado, en sujeto o grupos diferentes. Desde luego haremos notar que los atributos, características, habilidades o rasgos que generalmente intentamos medir no lo ha

ceamos de manera directa, sino por medio de la expresión conductual externa y observable". (1)

Es importante señalar que el estudio de la conducta humana tiene un alto grado de dificultad a que están sujetos a subjetividad, ya que se parte de la base de todo aquello que es observable (externo) dejando a un lado los aspectos internos del individuo.

Una vez mencionadas las funciones de la psicometría y sus objetivos, nos permitimos abordar el siguiente tema: la teoría de la medición y sus fundamentos.

LA FUNCION DE LA TEORIA DE LA MEDICION

"La medición en psicología, como en cualquier otra ciencia, se inicia con la identificación de elementos del mundo real con los elementos o construcciones de un sistema lógico abstracto al cual llamamos modelo". (1)

"María Luisa Morales (1975) define como el procedimiento mediante el cual asignamos números (calificaciones, medidas) a las propiedades, atributos o características de los objetos (o de unidades experimentales), estableciendo las reglas específicas sobre las que fundamentan tales asignaciones. Si partimos de la base de lo que existe, cualquiera que sea su naturaleza, lo es en cierta cantidad; debemos estar plenamente interesados en ello, es decir, medir en qué cantidad los atributos que se han descrito como características de los seres humanos (hay que recordar que no se mide al hombre sino a sus atribu-

(1) Morales, M.L. Psicometría Aplicada, Editorial Trillas, México 1975. p. 9

tos) existen en cada uno y cuál sería la norma de calidad en los diversos grupos humanos que forman nuestro mundo".

(2)

En la actualidad los psicólogos están de acuerdo con que los fenómenos psicológicos están a disposición de la observación y la medición, ya que la conducta humana está conformada de acciones, juicios, palabras, intereses, valores personales, culturales, hábitos, costumbres, etc.

"La naturaleza propia de todos los aspectos del ser humano, hacen un tanto difícil su investigación científica, ya que mientras puedan ser observables, el problema es mejor, los problemas surgen cuando se ven implicados sensaciones, pensamientos e imágenes y lo "científico" de la investigación se complica. El interés de lo científico se centra en el mundo de los hechos. De este modo, los psicólogos como investigadores científicos, han dirigido su atención al estudio de aquellos eventos que puedan ser evidentes". (2)

Basándose en lo antes mencionado podemos afirmar que mientras más cuantificables y observables sean los motivos de estudio en el individuo mayor confiabilidad se obtendrá en dichos estudios; por lo tanto es importante tener en cuenta que el estudio de la conducta humana está sujeta a la subjetividad sobre todo en aquellos aspectos que no permiten su observación (sentimientos, valores, motivación).

Una de las herramientas primordiales en la medición es el caso de los instrumentos de medición o pruebas

(2) Morales, M.L. Psicometría Aplicada, Editorial Trillas, México 1975. p. 9-11.

psicológicas las cuales contribuyen grandemente a su desarrollo".

INSTRUMENTO DE MEDICION PSICOLOGICA

"Cuando hablamos de los instrumentos de medición en psicología, nos referimos a todos aquellos procedimientos u operaciones que permitan llegar a obtener objetividad y con la mayor certeza posible; información acerca de la expresión de los fenómenos que suceden en esa unidad biológica, social, psicológica, etc., que es la conducta humana, se conocen con el nombre de pruebas psicológicas. A continuación presentamos una panorámica en lo que respecta a los orígenes de la medición psicológica, la cual nos muestra una amplia visión de todo cuanto se ha trabajado en este campo". (3)

LA MEDICION DE VARIABLES PSICOLOGICAS Y SUS PROBLEMAS

"Según David Magnusson (1969) la medición significa asignar números a las cantidades de las propiedades de los objetos de acuerdo con reglas dadas cuya validez puede aprobarse empíricamente". (3)

"La validez de un instrumento de medición rara vez es un problema cuando tratamos con medidas físicas tales como la longitud y peso, etc.; sin embargo, los métodos usados para medir variables psicológicas es necesario comprobar empíricamente que el instrumento es válido en todos los casos y cuando hablamos de variables psicológicas, nos referimos a la propiedad o característica que poseen diferentes individuos en cantidades distintas". (3)

(3) Magnusson, D. Teoría de los Tests, Editorial Trillas, México 1969. p. 13

El problema de medición de la conducta en el ser humano es considerablemente más complicado que en aquellos campos donde se emplean instrumentos físicos comunes de medición.

En los apartados precedentes hemos visto que una de las principales características de los test es el caso de la validez. A continuación procederemos a hacer un análisis de los diferentes tipos de validez existentes.

La persona que utiliza un test puede interpretar sus resultados de cuatro maneras distintas: Primero, puede inferir el rendimiento de una persona en la totalidad de las situaciones; Segundo, puede emplear el test para predecir la conducta futura; Tercero, puede estimar la posición del individuo en alguna otra variable con la que el test correlacione. Por último, puede inferir el grado en que un individuo posee el rasgo o cualidad medida por el rasgo. Todas las interpretaciones plantean la cuestión de la validez, a las que se le pueden dar también cuatro interpretaciones, designadas como validez predictiva, validez concurrente, validez de contenido y validez de construcción, sin dejar de mencionar que la validez se define como la exactitud con que un instrumento mide lo que pretende medir, y a la confiabilidad, como obtención de los mismos resultados en medidas representativas.

Magnusson (1969) distingue cuatro conceptos de validez:

1).- "Validez Predictiva: Cuando computamos la validez predictiva, deseamos usar el test para predecir las posiciones de los individuos sobre una distribución de lo que sólo podemos disponer más tarde.

La validez predictiva, computada como un coeficiente de validez, necesita estimarse por los tests usados en la orientación vocacional y en la selección y clasificación de los individuos para propósitos de adiestramiento o trabajo.

2).- Validez Concurrente: En este caso se dispone de la medida de la variable de criterio, en el momento en que se obtienen los resultados del test. La validez concurrente se usa para tests en situaciones de diagnóstico.

3).- Validez de Contenido: Este tipo de validez es aplicable cuando estimamos el grado en que un test abarca algún campo de estudio. La validez de contenido se determina entonces por el grado en que la muestra del ítem del test es representativo de la población total.

4).- Validez de Construcción: Esta es especialmente útil en relación a los test que miden rasgos y para los cuales no hay un criterio extremo". (4)

Cualquiera que sea el método empleado en la validación, hay que evaluar la eficacia del test en su empleo en la práctica. La eficacia de un instrumento de medición depende no sólo de su validez, sino también de la razón por la cual es empleado, aspecto que nunca debe descuidarse en el momento de la elección de los instrumentos psicológicos.

Hoy en día, es común encontrar una gran diversidad de tests contruidos por lo que cabe hacer una clasificación, la cual nos facilitará distinguirlos al momento de su aplicación.

(4) Magnusson, D. Teorías de los Tests, Editorial Trillas, México 1969. p. 153-160.

CAPITULO III

LAS PRUEBAS DE PERSONALIDAD.

Las pruebas psicológicas han llegado a tener gran importancia para las diferentes áreas de la psicología, - como instrumento de medición.

Se define un "Test" psicológico como "Una medida - objetiva y tipificada de una muestra de conducta". (5)

"Las pruebas de personalidad suelen referirse a - las medidas de características, tales como la adaptación, emocional, las relaciones sociales, la motivación, los in - tereses y actitudes". (5)

En la actualidad existen literalmente millares de pruebas de personalidad, muchas de las cuales no se funda - mentan con las bases necesarias y suficientes, en cuanto - a la confiabilidad y validez; por esta razón las personas encargadas de aplicar los test, deben tener conocimientos adecuados de éstos.

CLASIFICACION Y DESCRIPCION DE LAS PRUEBAS PSICOLOGICAS.

"Los test psicológicos pueden clasificarse desde - diversos puntos de vista que les son característicos. -- Así, tenemos que desde el punto de vista de su objetivo , los tests pueden ser: de potencia, ejecución, de rasgos o peculiaridad (ejecución típica o cualitativa) llamados - más comúnmente pruebas proyectivas y de las cuales se ha -

(5) Anastasi, A. Test Psicológicos, Editorial Aguilar, - México 1966. p. 18.

rá referencia en esta tesis ya que en ellas recae el objeto de investigación". (6)

PRUEBAS DE EJECUCION DE RASGOS.

"Entre este tipo de pruebas tenemos los siguientes tests: de ajuste, temperamento, intereses, valores, actitudes, preferencias, escalas de personalidad, inventarios de personalidad, técnicas proyectivas, pruebas situacionales, etc.

La clasificación que se lleva a cabo en pruebas de este tipo es definitivamente vaga y poco confiable, por su carácter subjetivo en la mayoría de los casos. Así lo que para un autor significa "lo social" es diferente para otro. Debido a esta subjetividad resulta ser más compleja la calificación cualitativa y menos obvia que las pruebas de potencia.

Con los instrumentos se intenta saber cómo reacciona, siente, actúa o se comporta un sujeto a ciertos estímulos, a fin de poder entender si la conducta observada está determinada por los "supuestos elementos" que se hipotetizan en los tests y que son los productores de determinados comportamientos.

Bajo estas características se incluyen todos los tests que se han elaborado para medir los tradicionalmente llamados rasgos de personalidad, exceptuando de actitudes.

La diferencia entre los test de ejecución máxima y

(6) Morales, M.L. Psicometría Aplicada, Editorial Trillas, México 1975. p. 27.

los de rasgos de personalidad, radica principalmente en la objetividad de los datos, ya que este tipo de pruebas están sujetas a la metodología psicométrica.

Es claro observar la desventaja en la que se encuentran las pruebas de personalidad en relación con las de ejecución; tal desventaja es producida por el grado de subjetividad con la que están elaboradas dichas pruebas.

Por la forma o tipo de respuestas se clasifican en: a).- Pruebas Objetivas; b).- Pruebas Subjetivas. Como ejemplo de las primeras tenemos las pruebas de inteligencia; en el segundo caso tenemos las pruebas de personalidad, especialmente los tests proyectivos.

Por la forma de administración de pruebas se clasifican en: a).- Tests de aplicación individual; b).- De aplicación colectiva, y c).- Tests autoadministrados.

A continuación haremos una síntesis de las diferentes formas en que se pueden aplicar las pruebas psicológicas.

Los tests de aplicación individual, son administrados por el examinador en condiciones "privadas", en condiciones óptimas para ejecutar la tarea.

Por otra parte los tests de aplicación colectiva deben ser cuidadosamente manejados. Lo colectivo no significa que éstos puedan ser administrados a una multitud ya que si esto sucede nos encontramos con que disminuye la validez del test y, consecuentemente, la confiabilidad.

La forma autoadministrada consiste en someter al sujeto a las mismas condiciones que en la forma de administración individual, excepto que aquí el examinador solamente da instrucciones acerca de lo que va a ejecutar el sujeto". (6)

(6) Morales, M.L. *Psicometría Aplicada*, Editorial Trillas, México 1975. p. 27.

CARACTERISTICAS DE LOS TESTS.

Las características que deben tener los tests son las siguientes:

- I.- Ser fiables, las distintas formas del mismo test o las aplicaciones repetidas del test sobre el mismo individuo deben dar sustancialmente los mismos resultados.
- II.- Un test debe ser válido, es decir, debe medir lo que pretende medir. Primeramente debe ser fiable para que se pueda considerar válido.
- III.- La aplicación debe llevarse a cabo por medio de un procedimiento tipificado.
- IV.- Las normas basadas para la tipificación deben ser tomadas de un grupo bastante amplio. Y de considerarse que al grupo que se vaya a aplicar más adelante el test, tenga similitud con el grupo de individuos el cual se tipificó.

La validez de las pruebas de personalidad es considerada baja; en lo que se fundamenta esto es de que no hay un criterio aceptable de personalidad.

La validez de estas pruebas puede aumentarse correlacionando sus puntuaciones con otras pruebas o por medio de otros procedimientos.

AREA DE APLICACION DE LOS TESTS PSICOLOGICOS.

Es conveniente hacer mención, al cómo, por qué y -

para qué se utilizan los tests psicológicos en México, ya que a menudo se cometen errores que conducen no sólo al - desprestigio de quien emplea los instrumentos e ignora al - guna información al respecto, sino a la profesión misma , ocasionando con ello críticas a los psicólogos, que supone (por ausencia de conocimiento del campo de la medición psicológica) que los test no representan ninguna utilidad.

Al respecto puede plantearse la siguiente pregunta: ¿Acaso ya se ha encontrado alguna forma de obtener in - formación acerca del comportamiento humano que sea mejor - y más rápida, aunque no absoluta, porque en el campo de - las ciencias lo único absoluto son las matemáticas?

CAPITULO IV

MEDIDA DE LA PERSONALIDAD

"Otro aspecto del examen psicológico se refiere a las cuestiones afectivas o no intelectuales de la conducta. Comúnmente los tests destinados a este fin se denominan tests de la personalidad, aunque algunos psicólogos prefieren utilizar el término "Personalidad", refiriéndose al individuo completo. Bajo este encabezamiento, se incluirán pues, rasgos intelectuales y no intelectuales. Sin embargo, en la terminología de los tests psicológicos la designación de tests de personalidad suele referirse a la medida de características tales como la adaptación emocional, las relaciones sociales, la motivación y los intereses y actitudes. Así pues, podemos considerar como un precursor de los tests de personalidad a Krepelin, quien utilizó el test de asociación libre con pacientes anormales. Esta técnica ha sido utilizada para una variedad de fines de aplicación de tests, y todavía en la actualidad es empleada con mucha frecuencia.

Deben mencionarse también los trabajos de Galton, Pearsen y Cattell en la creación de las técnicas de cuestionarios tipificados en las escalas de estimación.

Aunque estos procesos se crearon con otros propósitos, han sido empleados finalmente en la elaboración de algunos de los tipos más comunes de los test de personalidad.

Otro sistema para la medida de la personalidad es el de la aplicación de ejecución o situaciones. En ellos el sujeto ha de realizar una tarea cuyo objetivo suele -

estar encubierto. Frecuentemente estos tests reproducen con bastante fidelidad situaciones de la vida diaria. La primera aplicación extensa de estas técnicas se encuentra en los tests desarrollados por Hartshone y Moy y sus asociados (1928, 1929, 1930).

Estas series, tipificadas con niños escolares, se interesaron por conductas como el fraude, la mentira, el robo, el espíritu de cooperación y la persistencia. Se pudieron conseguir puntuaciones cuantitativas y objetivas en un gran número de tests específicos. Un ejemplo, en el nivel adulto nos proporcionan los tests situacionales desarrollados durante la segunda guerra mundial en el programa de valoración de la oficina de servicio estratégico (055; 1948).

Estos tests intentan descubrir la conducta social y emocional relativamente compleja y sutil, y que requieren para su aplicación circunstancias cuidadosamente preparadas y personal diestro.

Los tests de asociación libre ya citados, representan uno de los primeros tipos de la técnica proyectiva; - se ha usado también en forma análoga, cierta forma de - - tests de completamiento de fases.

Otra tarea comúnmente empleada en las técnicas proyectivas incluyen el dibujo, la disposición de muñecos para crear una escena, la representación dramática improvisada, la colocación por orden de preferencia y la interpretación de una serie de cuadro o mancha de tinta". (8)

(8) Anastasi, A. Tests Psicológicos, Editorial Aguilar, México 1966. p. 17-18.

Sin embargo, aún cuando existen diferentes técnicas para la medición de la personalidad podemos decir que los tests de personalidad se hallan retrasados en sus resultados positivos con respecto a los tests de aptitudes. La investigación sobre la medida de la personalidad ha alcanzado hasta proporciones a partir de 1950, y en la actualidad se continúan elaborando nuevos e ingeniosos métodos y mejores técnicas.

Como podemos ver, el lento avance en las investigaciones para el estudio de la personalidad tiene su explicación y es debido a la difícil y compleja tarea del estudio de la personalidad.

Ya hemos señalado las diferentes técnicas que, a través de ellas es posible medir la personalidad; ahora hablaremos de los problemas en la medición de la personalidad.

PROBLEMAS DE LA MEDIDA DE LA PERSONALIDAD.

En el momento de su aparición, todos los tests de personalidad han sido acogidos como panaceas universales y en efecto, la ya larga historia de resultados inconsistentes y desalentadores hace pensar en la necesidad de que surja una especie de panacea. Esto ha dado lugar a una extraordinaria variedad de tests de este tipo, todos los cuales representan un rasgo común; son tests experimentales que no se han utilizado lo bastante todavía para poderlos emplear con fines de predicción, y que encierran grandes promesas (casi son nuevos) o no han llegado a satisfacer las que se propusieron sus autores al crearlos.

En ningún otro sector del examen psicológico se realizan tantas investigaciones ni surgen tantas innovaciones; es verdad que ninguno lo necesita tanto como éste.

Es aquí cuando se tiene que recurrir al criterio - de la objetividad.

EL PROBLEMA DE LA OBJETIVIDAD

No existe acuerdo absoluto respecto a qué tipo de personalidad e intereses vale la pena conservar y seguir aplicando.

Algunos examinadores, según Kuder (1954) opinan - que lo mejor que se puede hacer con los cuestionarios es suprimirlos.

Thustone sin embargo, ve en el Rorschach una posibilidad de medida objetiva de la personalidad y en los - tests proyectivos (1955) un enfoque que más se aproxima - a la objetividad.

La medida de la personalidad es objetiva en cuanto evita la distorsiones provocando respuestas, cuya corrección se puede estimar a partir de criterios externos, - sin que el sujeto se dé cuenta del propósito que se persigue.

OBJETIVIDAD, FIABILIDAD Y VALIDEZ:

Aunque las técnicas proyectivas están más próximas a la objetividad que los cuestionarios, se da el caso curioso de que con éstos se obtienen más coeficientes de -

validez significativos que con aquéllas. Evidentemente , la objetividad por sí sola no es aval suficiente para un test.

Sólo tiene importancia en cuanto puede influir sobre la fiabilidad o la validez de la medida.

El mayor inconveniente de la medida proyectiva no radica tanto en la falta de objetividad como en la ambigüedad de su puntuación e interpretación, es decir en su escasa fiabilidad sinóptica y en su escasa validez de supuesto.

Por lo tanto, en lo que respecta a la medida de la personalidad, el problema de la objetividad, es más bien un aspecto de otra cuestión más general, a saber, la necesidad de crear medidas de personalidad, libres de distorsión, confiabilidades adecuadas de todo tipo y elevada validez de supuesto. A esto se refería Thurstone (1955), cuando afirmaba que los tests de personalidad debían estar un poco estructurados de cara al sujeto, pero muy estructurados de cara al examinador.

Por otro lado, en los cuestionarios de personalidad podemos identificar ciertas variables de carácter actitudinal que pueden influir sistemáticamente sobre las puntuaciones obtenidas: 1).- Un esfuerzo liberado por enganar al examinador, o falseamiento absoluto; 2).- Un deseo de ofrecer una imagen idealizada de uno mismo, en lugar de una autoestimación realista, y 3).- Intenciones que aún siendo "honradas", son inexactas, porque el sujeto carece de capacidad de introspección necesaria (Dicken, 1959). Debido a las distorsiones provocadas por estas variables, las medidas de la personalidad pueden llegar a convertirse en algo carente de sentido.

FIALIDAD:

La fialidad se utiliza frecuentemente para aludir a un rasgo de la personalidad; tradicionalmente la fialidad de un test se ha venido definiendo como la consistencia en la medida, o sea la consistencia de las puntuaciones obtenidas por los mismos tests en diferentes ocasiones, con conjuntos distintos de elementos equivalentes y bajo otras condiciones variables de examen.

La fialidad del test indica hasta qué punto pueden atribuirse a errores de la medida las diferencias individuales en las puntuaciones del test y hasta qué punto cabe atribuir las a las diferencias verdaderas de las características que estamos sometiendo a consideración.

Toda medida de la fialidad del test denota a qué proporción de la varianza total de las puntuaciones es -- varianza de error.

Aunque existen diferentes técnicas para medir la fialidad, sin embargo todas pueden expresarse en función de un coeficiente de correlación.

La fiabilidad es una característica que todo test debe poseer por el papel tan importante que juega en la obtención de los resultados futuros en la aplicación de cualquier test. Por tal motivo siempre debemos tomar en cuenta en el momento de la elección de cualquier batería de tests, su fiabilidad.

INVENTARIOS AUTODESCRIPTIVOS

Aunque el término de personalidad se emplea a ve--

ces en un sentido más amplio, en la terminología psicométrica convencional los tests de personalidad son instrumentos para la medida de las características emocionales, motivacionales, interpersonales y de actitud.

Se han seguido varios caminos en el desarrollo de los inventarios de personalidad para la formulación, reunión, selección y agrupación de elementos. Entre los procedimientos más importantes de uso común están la formulación de elementos en función de la validez de contenido, la clave de criterio empírico, el análisis factorial y la aplicación de la teoría de la personalidad. Sin embargo, es conveniente señalar que no son técnicas alternativas o mutuamente excluyentes.

Los inventarios de la personalidad, difieren en la forma de los elementos. A este respecto son de especial interés la técnica de la elección forzada, ideada originalmente para evitar la falsificación, el fingimiento y la influencia de los conjuntos de respuesta en las puntuaciones de los inventarios de la personalidad.

Sin duda alguna que el desarrollo de los tests es debido en gran parte a la ayuda que el análisis factorial ha aportado por lo que consideramos fundamental citar la labor de éste en el desarrollo de los tests.

EL ANALISIS FACTORIAL EN EL DESARROLLO DE LOS TESTS:

"En su esfuerzo por llegar a una clasificación más sistemática de los rasgos de personalidad, algunos psicólogos se han inclinado hacia el análisis factorial.

Guilford y Zimmerman, en lugar de correlacionar - las puntuaciones totales de los inventarios existentes, - calculan las interrelaciones entre elementos individuales de muchos inventarios de personalidad.

Cattell en su esfuerzo por llegar a una descrip- ción completa de la personalidad, empezó a reunir todos - los nombres de rasgos de personalidad que aparecen en el diccionario o en la literatura psiquiátrica o psicológica.

Los análisis factoriales de las últimas valoracio- nes de la personalidad llevaron a la identificación de lo que Cattell describió como "Rasgos primarios de la Perso- nalidad".

Cattell sostiene que su identificación de los ras- gos primarios de la personalidad está corroborada con los resultados de otros estudios realizados por él mismo y - otros investigadores, utilizando no sólo estimaciones, si no también técnicas tales como cuestionarios y tests ob- jetivos.

El análisis factorial proporciona una técnica para reunir elementos de inventario de personalidad en grupos - relativamente homogéneos e independientes.

Esta agrupación podrá facilitar la investigación de la validez de acuerdo con criterios empíricos.

También permitirá una combinación más eficaz de - las puntuaciones. La homogeneidad y la pureza factorial - son más deseables en la elaboración de tests, pero no son sustitutos de la validez empírica". (8)

Otro aspecto del principal interés lo es el estu--

dio de la personalidad (dicho ya en aportaciones anteriores) merece tomar en cuenta aquellos fundamentos que se siguen en su estudio.

LA TEORIA DE LA PERSONALIDAD EN EL DESARROLLO DE LOS TESTS.

"Las teorías de la personalidad se han originado generalmente en ambientes clínicos.

La verificación experimental a que se han visto sujetas, posteriormente sufre una notable variación de un sistema teórico a otro. Sin contar el alcance de esta valoración objetiva, se han elaborado algunos tests de personalidad siguiendo el sistema de una a otra teoría de la personalidad. Las hipótesis formuladas clínicamente han tenido especial importancia en el desarrollo de las técnicas proyectivas.

Aunque se ha seguido menos a menudo este método para la elaboración de test en inventarios autodescriptivos, dos ejemplos bien conocidos en esta categoría son el Edwards Personal Preference Schedule y el Myers Briggs Type Indicator.

Entre las teorías de la personalidad que han estimulado el desarrollo de los test una de las más prolíferas ha sido el sistema de necesidades manifiestas, propuestas por Harvard (Murray 1938). El inventario más extenso a valorar la fuerza de estas necesidades es el catálogo de preferencias personales de Edward (E PPS).

En los cuestionarios de intereses y de personalidad, la posibilidad de que se cometan fraudes es muy al-

ta; por otra parte el falseamiento de las respuestas ha -
constituido siempre un grave problema; a continuación ve-
remos cómo y por qué ocurre el falseamiento en los suje-
tos examinados".

TECNICA DE LA ELECCION FORZADA EN LOS INVENTARIOS AUTODES CRIPTIVOS.

"La técnica de elección forzada fue desarrollada -
simultáneamente por varios psicólogos durante la década -
de 1940 a 1950 (Jergensen, 1944; Shipley y Gray y Newbert,
1964; Sisson 1948).

La técnica de elección forzada esencialmente re- -
quiere que el sujeto escoja entre dos términos o frases -
descriptivas que aparecen igualmente aceptables, pero que
difieren en la validez. Las parejas de frases pueden ser
las dos deseables o las dos no deseables.

La elaboración de un inventario de elección forza-
da requiere dos tipos principales de información referen-
te a cada frase descriptiva, a saber: su deseabilidad so-
cial o índice de preferencia y su validez empírica o índi-
ce discriminativo.

La deseabilidad social se halla haciendo que un --
grupo representativo estime los elementos para esta varia-
ble o asegurándose de la frecuencia con que se aprueba -
cada elemento de las autodescripciones. La última puede -
determinarse fundándose en cualquier criterio específico -
que el inventario está destinado a predecir.

En conclusión, parece que la técnica de elección -

forzada no ha demostrado ser eficaz como se habían supuesto para el control del fingimiento o de los conjuntos de respuesta de deseabilidad social. Al mismo tiempo, el formato de los elementos de elección forzada, con las puntuaciones ipsativas resultantes, introduce otras dificultades técnicas y suprime datos sobre la intensidad absoluta de las características individuales, que pueden ser de importancia primaria en algunas situaciones del test".

En el contexto de la medida de la personalidad - - existen problemas de una singular intensidad y, por lo tanto, merecen especial atención. Uno de los medios que hace posible su medición es el caso de los inventarios - de los cuales hablaremos.

VALORACION DE LOS INVENTARIOS DE LA PERSONALIDAD.

"A través de lo ya expuesto, es evidente que la elaboración y el uso de los inventarios de personalidad - están rodeados de dificultades especiales, aparte de los problemas comunes que se presentan en cualquier aplicación de tests psicológicos.

El problema del falseamiento y de la ficción es mucho más agudo en la medida de la personalidad que en los exámenes de aptitudes. Este último hecho complica la determinación de la fiabilidad del test, ya que es probable que las fluctuaciones temporales causadas en la actuación en el test lleguen a confundirse con cambios amplios y sistemáticos en la conducta.

Otro problema se presenta con la mayor especialidad ambiental de las respuestas en la espera de la perso-

nalidad. Tal especificidad está a su vez relacionada con la dificultad de agrupar elementos en categorías o rasgos de personalidad claramente definidos. Desde luego existen menos acuerdos entre los diferentes esquemas de clasificación propuestos en el área de la personalidad que en los de aptitud.

En gran parte, los problemas citados anteriormente se plantean en todos los tipos de test de personalidad.

Las diferencias conocidas de los inventarios de personalidad se pueden subsanar, por lo menos de dos maneras: En primer lugar, los inventarios de la personalidad se han de considerar como instrumentos intrínsecamente toscos, y de acuerdo con ellos restringir su aplicación; en segundo lugar, se pueden explorar varios procedimientos para mejorar los inventarios.

Existen pues, diversos intentos para mejorar los inventarios autodescriptivos; entre ellos cabe mencionar la aplicación del análisis factorial como medio de llegar a una categoría de rasgos más sistemáticos, la actuación de elementos individuales contra criterios altamente específicos, el uso de una técnica de elección forzada, el desarrollo de escalas de verificación y la preparación de elementos sutiles cuya significación diagnóstica sea menos manifiesta para el que los responde. Todas estas técnicas fueron valoradas al ser estudiadas por primera vez.

Es obvio que ninguna ofrece una solución completamente satisfactoria; pero cada una contribuye de alguna forma.

Los inventarios de personalidad pueden también va-

lorarse, a un nivel más básico, en función de los supuestos teóricos y de su exposición fundamental. La primera se refiere al tipo de información a que están destinados a producir los inventarios de personalidad. La segunda atañe a la ambigüedad inherente a las respuestas del inventario. Existen diferentes modos de interpretar los elementos de los inventarios de personalidad. Entre ellos está la interpretación fáctica frente a la psicológica, la verídica frente a la diagnóstica y la literal a la sintomática.

A este propósito puede servir la distinción ya conocida entre la validez del contenido y los diversos tipos de validez empírica. En efecto, la interpretación fáctica verídica - literal se basa en la validez de contenido, mientras que la interpretación psicológica de diagnóstico-sintomática surge de relaciones de las respuestas al inventario establecidas empíricamente con varios criterios apropiados. Según Meehl las respuestas al inventario de la personalidad "constituyen una parte intrínsecamente interesante y significativa de la conducta verbal - cuyas correlaciones no comprendidas en el test han de descubrirse por medios empíricos". (9)

Los análisis de patrones factoriales de los aspectos emocionales y motivacionales de la conducta, aportan generalmente categorías de rasgos que son menos consistentes y más difíciles de interpretar que los de las aptitudes.

Aún cuando las pruebas de la personalidad presenten una serie de limitaciones, no podemos quitarle mérito debido a que la información que proporcionan es valiosa .

(9) Anastasi, A. Test Psicológicos, Editorial Aguilar, - España 1966. p. 478-479.

cualquiera que sea el propósito de su aplicación.

En apartados anteriores hemos visto ya algunas técnicas para valorar la personalidad; ahora mencionaremos otros intentos de los investigadores para tal motivo.

OTRAS TECNICAS PARA LA VALORACION DE LA PERSONALIDAD.

Los inventarios autodescriptivos y las técnicas proyectivas representan, indudablemente, los tipos de instrumentos mejor conocidos y de más uso para la estimación de la personalidad. A pesar de ello, todavía queda un buen surtido de otros instrumentos que están explorando con este fin. De esta diversidad de caminos pueden resultar técnicas que revivificarán la medida de la personalidad y estimación del progreso en nuevas direcciones. Estos instrumentos son principalmente técnicas de investigación las cuales se agrupan en tres categorías principales: Test de situación, Tests estilísticos, que emplean tareas perceptivas, cognoscitivas o evaluativas y procedimientos destinados a valorar conceptos del yo y elaboraciones personales.

Las limitaciones en el uso de cuestionarios de personalidad es un aspecto que no debemos dejar escapar por lo que éstas significan; es por ello que a continuación hablaremos acerca de tales limitaciones.

LIMITACIONES EN EL USO DE LOS CUESTIONARIOS DE PERSONALIDAD.

Existen ciertas limitaciones importantes que disminuyen la utilidad de las pruebas de personalidad y el in-

terés que actualmente tenemos a mano.

Lo más importante es la posibilidad indudable que el sujeto sometido a la prueba falsifique sus reacciones. Podemos considerar también como una limitación de que -- ¿Hasta qué punto podemos confiar en describir bien las -- características de personalidad a través de las respues-- tas que el individuo da a una serie de preguntas de un - cuestionario? ¿Qué es lo que debe hacer una persona para llenar adecuadamente un inventario?

El completar las respuestas de uno de estos cues-- tionarios exige por lo común, que quien responde sea ca-- paz de:

- a).- Leer y comprender el ítem.
- b).- Contemplarse a sí mismo con alguna distancia y decidir si lo que dice puede o no afirmarse en verdad - de él mismo.
- c).- Estar dispuesto a dar respuestas francas y veraces.

Cada uno de estos puntos plantea algunos problemas acerca de la validez de los instrumentos de los que nos - valemos para hablar de nosotros mismos.

Otro problema lo representa el grado de conocimien to en sí mismo. Los inventarios requieren que el indivi- duo conceptualice y clasifique su propia conducta, que - decida si ciertas clasificaciones o calificaciones de la conducta son verdaderas por lo que a él respecta.

El empleo de inventarios de personalidad ofrecen -

muchos problemas que no se presentan en las pruebas de aptitud; la gente responde lo que cree que es la respuesta "correcta" más no la verdadera; otros tienden a convenir a otros a disentir en casi todas las preguntas y a veces dan contestaciones incongruentes.

Entre otras críticas hechas a los inventarios de personalidad se centra en que éstos son ideados para describir la personalidad según rasgos determinados o preestablecidos.

Una razón más de ataque contra estas pruebas consiste en señalar que su objetivo es demasiado obvio, y que en consecuencia son fácilmente falsificadas; el individuo de esta manera es capaz de presentar un cuadro altamente favorable de sí mismo ocultando al mismo tiempo las características menos convenientes de su personalidad.

Cuando el sujeto se somete a pruebas de personalidad o interés para recibir una guía vocacional, generalmente responderá con sinceridad relativa a las preguntas que se formulen, puesto que es a él a quien le interesa conocer cuanto pueda referirse a su aptitud con respecto a aquella profesión. Sin embargo, cuando presenta una solicitud para determinado empleo, puede ocurrir que se sienta inclinado a dar respuestas que a su juicio lo presentan como el tipo de persona que se necesita para cubrir determinado puesto.

El hecho de que los individuos sean capaces de falsificar su personalidad y sus intereses supone serían limitaciones para la utilización de dichas pruebas a efecto de selección y empleo, orientación vocacional o guía; sin

embargo, existe la posibilidad de perfeccionar ciertas pruebas que no puedan ser tan adulteradas como las ordinarias.

La investigación más prometedora en este sentido, es la que suponen las pruebas de selección forzada.

Uno de los grandes peligros de las pruebas psicológicas es la posibilidad de que se exagere su valor. Todas estas pretensiones deben basarse en datos substanciales respecto a su utilidad. Es necesario comprender los antecedentes de las pruebas psicológicas antes de analizarlas. De lo contrario, no se estará en condiciones de conocer la diferencia entre una prueba y una simple serie de preguntas. Un obvio y grave uso de las pruebas de personalidad, ha sido su empleo para las labores de personal en la industria por usuarios impreparados y en circunstancias inadecuadas.

Las pruebas de personalidad exponen al sujeto en una situación en que el individuo se puede sentir personalmente amenazado en lo tocante a sus derechos y necesidades personales.

Las amenazas son tan sutiles que la persona puede encontrar dificultad para articular sus razones para sentir preocupación o amenaza y puede incluso negar explícitamente que la amenaza es la causa real de sus actos. Estas preocupaciones son los fundamentos sólidos de las crítics que han llegado a identificarse con el término de invasión a la intimidad.

Las diferencias individuales son un aspecto de interés primordial en este estudio, por lo que consideramos

necesario señalar a continuación estas diferencias -
entre los individuos.

CAPITULO V.

MEDICION DE LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES Y EL ANALISIS -
FACTORIAL:

"Los individuos difieren uno de otros en un gran número de formas. Como ilustración de este punto, Allport y Odbert (1936) encontraron cerca de 1800 palabras en el idioma inglés para describir rasgo. Una proliferación si milar de diferencias individuales ha tenido lugar en el campo de las pruebas de inteligencia.

Puesto que las pruebas de inteligencia se han desarrollado (durante cerca de 75 años), los psicólogos han tenido muchas oportunidades para llevar a cabo pruebas y medidas de inteligencia.

La escuela analítica factorial, que se fortaleció hasta después de la segunda guerra mundial, ha contado con poco tiempo para probarse a sí misma. La obtención de rasgos (por medio de métodos matemáticos), nos permite interpretarlos y replicarlos, situación que ha alcanzado un éxito considerable. Sin embargo hasta la fecha, el movimiento ha resultado ser muy lento para el desarrollo de teorías sólidas.

Básicamente la lógica en que se funda el análisis factorial es la de que una forma de reducir las interrelaciones de numerosas variables de un subconjunto de factores o constructores latentes, donde las relaciones entre las variantes se expresan en la forma de coeficiente de correlación. Esto quiere decir que el análisis factorial desea hacer un muestreo amplio de un campo dado, como el de las capacidades o el temperamento, con la finalidad de

llegar a dimensiones o constructores básicos de las diferencias individuales, que pueden producir fielmente la complejidad original de las relaciones entre las variables.

Así el análisis factorial alcanza una parsimonia considerable, al poder reproducir la interrelación de variables originales de un número mucho menor de factores básicos". (10)

PSICOLOGIA DE LOS RASGOS Y LA TEORIA DE LA PERSONALIDAD.

"Debido primordialmente al análisis factorial, la aproximación de los rasgos ha llegado a adquirir una posición relativamente autónoma que la distingue de dos aproximaciones importantes para el estudio de la personalidad. Los rasgos ya no se clasifican simplemente bajo las teorías de la personalidad.

La investigación de los rasgos ha llevado a un conjunto de suposiciones básicas sobre la conducta humana, - así como también a algunas ideas propias, que, si se toman en constelación, justifican el modo de pensar de la psicología moderna de los rasgos, basado en la teoría y en la metodología del análisis factorial, como escuela o teoría de la personalidad por derecho propio.

El enfoque moderno sobre los rasgos, tal como se definen matemáticamente y como unidad sobre la que pueda construir el entendimiento de la conducta, tienen origen relativamente reciente de cualquier forma se ha llevado a cierta visión de la conducta en general, que tiende a darle a

(10) Buss-Poley. Diferencias Individuales. Rasgos y Factores, Editorial El Manual Moderno, México 1979. p-13-16.

este campo de la psicología una posición adecuada como teoría separada de la personalidad.

La psicología de los rasgos tiene una naturaleza inherente ecléctica que nos permite incluir los descubrimientos pertinentes de otros campos de la psicología.

Proporciona una descripción sumamente útil del individuo, en función de las dimensiones de temperamento, capacidades y dimensiones de temperamento, capacidades y motivaciones, sin ejercer limitaciones firmes sobre las construcciones explicativas finales que se puedan utilizar para explicar la conducta. Al trabajar con rasgos en los campos de aplicación clínica, se pueden utilizar ya sea con variables dependientes o mediadores importantes o variables independientes que se deben tomar en consideración al explicar descubrimientos conductuales diferentes.

Se considera que los rasgos surgen en forma relativamente espontánea a comienzos de la vida del individuo y proporciona un funcionamiento en términos de capacidades mentales, motivación y temperamento.

La psicología de los rasgos realiza también el hecho de que los primeros años de vida son un periodo en el que surge una estructura de la personalidad sumamente compleja, aún cuando no se haga mucho hincapié en la importancia del medio ambiente para moldear esta estructura. Se cree que las influencias genéticas se encuentran en la base de las diferencias individuales en capacidades, temperamentos y motivación. La psicología de los rasgos hace mayor hincapié en la psicometría a la medición psicológica que cualquier otra teoría de la personalidad.

Este realce ha llevado a la tendencia de incluir - una gran variedad de conductas en el campo del estudio, - puesto que todos los aspectos cuantificables de la personalidad estudian el principio desde la perspectiva de los rasgos". (11)

PSICOLOGIA DE LOS RASGOS

"Un rasgo puede ser considerado como una disposición relativamente amplia y estable para comportarse de ciertos modos que se transfieren en forma relativa de una situación a otra, o sea, que un rasgo dado se puede manifestar en una gran variedad de situaciones. No hay ninguna regla definitiva para determinar exactamente qué tan amplia y estable debe ser una disposición conductual para que se le pueda considerar como un rasgo.

Un rasgo dado puede ser característico de cierto número de individuos; pero puede haber diferencias individuales en la cantidad o nivel de un rasgo. Por consiguiente, el concepto de rasgo implica una dimensión a lo largo de la cual pueden ser ordenadas las personas. El estudio de los rasgos podemos considerarlo como parte integrante de los campos de la personalidad, la evaluación psicológica y las diferencias individuales.

De estas tres áreas, probablemente la psicología de los rasgos contribuye más al campo de las diferencias individuales que es de la descripción y explicación de las diferencias entre las personas.

(11) Buss R. A. Wayne P. Diferencias Individuales. Logros y Factores, Ed. El Manual Moderno, México 1979. p. - 244-247.

Es útil comparar las dos principales perspectivas en el estudio de los rasgos, basada en el análisis que hizo Allport (1937) del método nomotético y el ideográfico.

El método nomotético es el más aceptado y aplicado en la psicología contemporánea. Trata de evaluar al individuo en función de los rasgos compartidos por todas las personas de una población especificada, dejando margen para las diferencias cuantitativas entre los individuos. Así según esta definición, la individualidad podría consistir en los valores de una persona en cierto número de rasgos, al presentarse una forma gráfica, esto da el perfil de rasgos de una persona.

Puesto que es muy remota la posibilidad de que otro individuo obtenga el mismo perfil, podemos decir que cada persona es única, aún cuando comparta sus rasgos con otra persona de la población. Por otra parte vemos que el método ideográfico busca las diferencias cualitativas entre los individuos en lugar de los cuantitativos. Se considera que es una persona única porque la manera en que expresa sus características es única. No obstante, este método es limitado porque es difícil estudiar un fenómeno que cambia o que es distinto para cada persona.

Como hemos visto, la singularidad de cada individuo se puede ubicar perfectamente dentro del modelo nomotético para el estudio de las diferencias individuales.

Los rasgos pueden ser clasificados como pertenecientes a una de las siguientes áreas: capacidades mentales, temperamento y motivación. Si traducimos los tres tipos básicos de rasgos en términos de funcionamiento di-

námico del individuo, podemos decir que la conducta consiste primordialmente en operación libre o respuestas en busca de objetos mentales (motivación) bajo la guía de un sistema de procedimientos de información (capacidades mentales) y haciendo ajustes periódicos según la contingencia de recompensa y de castigo (temperamento).

Por supuesto, para completar la formulación debemos dejar margen para el hecho de que hay varias dimensiones conductuales relativamente amplias dentro del individuo que fluctúan hasta cierto punto de un día a otro. En particular, la motivación (necesidad) y el temperamento - suelen mostrar esas fluctuaciones, por lo que nos lleva al concepto de estados como aspectos diferenciables de los rasgos relativamente estables.

Es interesante señalar que en el estudio de los rasgos, así como de la personalidad, no debemos dejar de tomar en cuenta la influencia del medio ambiente para su formación. (12)

Así podemos ver que los individuos de una población dada, poseen rasgos similares más no idénticos, debido a las diferentes motivaciones, necesidades, etc., de los mismos.

TEORIA DE LOS RASGOS

"Según la teoría de los rasgos se puede describir una personalidad por su posición en el número de escalas,

(12) Cueli J. y Reidl L. Teoría de la Personalidad, Editorial Trillas, México 1979. p. 217-222.

cada una de las cuales representa un rasgo. Uno de los representantes de este tipo de teoría es Gordon Willard - Allport.

Aunque para algunos autores esta teoría debería calificarse dentro de las idográficas debido a la importancia que da Allport al concepto de la individualidad de la personalidad, otros consideran que encaja dentro de las teorías nomotéticas ya que Allport acepta que existen rasgos comunes, de los cuales participan en mayor o menor cuantía todos o casi todos los individuos de una sociedad determinada: "Las personas que tienen gran semejanza en sus medios biológicos, culturales y ambientales, tienden a luchar por metas semejantes en formas más o menos semejantes" (Allport 1967).

A diferencia de sus contemporáneos, Allport aboga por la importancia de la calidad del estudio del caso individual marcando énfasis en la motivación consciente. Con estas ideas él ha dado lugar a la síntesis del pensamiento psicológico tradicional y la teoría de la personalidad.

Ahora bien, estableciendo una comparación entre Allport y los demás teóricos de la personalidad, podemos decir: "Lo que la necesidad es para Murray, el instinto para Freud, el sentimiento para McDougall, el rasgo para Allport".

Allport define a la personalidad como:

"Personalidad es la organización dinámica de los sistemas psicofísicos dentro del individuo, que determina su ajuste único al medio".

Ciertos aspectos de esta definición tienen un ma--

tiz especial. La frase organización dinámica enfatiza el hecho de que la personalidad está en continuo cambio y desarrollo, aunque al mismo tiempo exista una organización sistemática que reúne y comparte varios componentes de personalidad; el término psicofísico le señala al lector que la personalidad no es exclusivamente mental o psicológica. La organización se refiere a aquella de ambos aspectos, cuerpo y mente, intrínsecamente fundidos en la personalidad, está encaminada hacia metas concluyentes -- que juegan un papel importante en la conducta del individuo. La inflexión determinante nos indica que la personalidad está encaminada hacia metas concluyentes que juegan un papel importante en la conducta del individuo.

El rasgo es una tendencia o bien una predisposición para responder.

Allport lo define como "Un sistema neuropsíquico (peculiar al individuo) generalizado y localizado con la capacidad de convertir muchos estímulos en funcionalmente equivalentes de conducta expresiva y adaptativa". (13) Por lo tanto podemos decir que un rasgo representa la forma de combinación o integración de dos o más hábitos.

"El rasgo tiene una existencia normal, es independiente del observador, está realmente ahí". (13)

Para Allport, rasgo y actitud son ambas predisposiciones a la respuesta, y ambos deben ser únicos; tienen que ser iniciadores y guías de la conducta y forman el punto de unión de la tendencia de factores genéticos y de

(13) Cueli J. y Reidl L. Teoría de la Personalidad, Editorial Trillas, México, 1979. p. 217-222.

aprendizaje.

La actitud está ligada a un objeto específico, o - varias clases de objetos, no así el rasgo; así la generalidad de este último es casi siempre mayor que la de la - actitud; de hecho cuando el número de objetos a los que - se refiere la actitud aumenta, parece cada vez más un rasgo. La actitud puede variar desde el punto de vista de - su generalidad, de altamente específica a generalmente re - lativa, mientras que el rasgo debe ser siempre general. - Además, la actitud casi siempre implica evaluación (acep - tación o rechazo) del objeto hacia el cual está dirigida, no así el rasgo. Resumiendo, Allport dice: "Actitud y - rasgo son conceptos indispensables". Ellos cubren de he - cho todo tipo de disposición de la cual se ocupa la teo - ría de la personalidad. El concepto de actitud debería - ser empleado cuando la disposición está enlazada a un ob - jeto de valores, es decir, cuando está dada por una sola - clase de estímulos bien definidos y cuando el individuo - siente hacia ello atracción o repulsión.

Allport distingue entre rasgos y tipos, dependien - do de la extensión con la que se aplican al individuo. Un hombre puede poseer un rasgo, pero no un tipo. Los tipos son construcciones hipotéticas del observador, y el indi - viduo puede ser enmarcado en éstos, pero perder así su - identidad distintiva.

El rasgo puede representar la unicidad de la perso - na, mientras que el tipo debe englobarlo.

Para poder entender la teoría de Allport, hay que - reconocer las diferencias que establece entre rasgos indi - viduales y comunes. El insiste en que, en realidad los -

individuos nunca tienen los mismos rasgos; aunque pueden existir semejanzas en la estructura de aquellos de diferentes individuos, hay siempre factores únicos en la forma en que cualquier rasgo particular opera en una persona, que la distingue de otras con rasgos similares.

Así en el sentido más importante todos los rasgos son individuales, únicos y aplicables sólo a un individuo.

Con lo ya expuesto podemos concluir que, sólo el rasgo individual es una verdadera característica porque los rasgos se dan siempre en los individuos y no en la comunidad, y se desarrollan y se generalizan hasta llegar a ser disposiciones dinámicas de modos únicos que varían de acuerdo con la experiencia de cada sujeto. El rasgo común no es una distinción verdadera, sino simplemente un aspecto mensurable de los complejos rasgos individuales.

Un rasgo se conoce solamente en virtud de ciertas regularidades o consistencias en la forma como se comporta el individuo.

La consistencia del ego está dada a través de la integración gradual de los patrones dinámicos que se componen de rasgos, intenciones, pulsiones apropiadas, autoimagen y otras unidades funcionales que pueden ser empíricamente identificadas en una personalidad después de una cuidadosa investigación a través de todos los métodos posibles.

No obstante el hecho de que el individuo al nacer carece de cualidades distintivas que más tarde formarán su personalidad, dicho estado se ve alterado muy temprano en forma gradual. Incluso en el primer año de vida, --

Allport considera que el infante comienza a demostrar cualidades distintivas; por ejemplo, diferencias en motivación y expresión emocional, que tienden a persistir y a fundirse con los modos más maduros de ajuste aprendidos - después". (13)

Una vez que se han citado los estudios iniciales - sobre los rasgos, veremos ahora qué nos dicen los estudios actuales.

PSICOLOGIA DE LOS RASGOS EN LA ACTUALIDAD.

En lo que se refiere a la utilidad y la importancia práctica para la sociedad actual, la psicología de los rasgos es uno de los subcampos más importantes, que puedan contribuir en diversas áreas de la psicología. La evaluación de los rasgos psicológicos de una persona, desempeña un papel crucial en campos tales como la psicología educativa, la evaluación clínica, la orientación vocacional y la psicología industrial. En la medida en que es deseable poder medir las diferencias de los rasgos seguirá siendo un subcampo que atraerá esfuerzos considerables hacia los avances teóricos y tecnológicos.

Con respecto a los avances técnicos dentro del campo de la psicología de los rasgos, la medición psicológica depende, en gran parte, de desarrollos estadísticos, - incluyendo el empleo muy difundido de las computadoras en la época posterior a la segunda guerra mundial, que ha permitido el manejo de grandes cantidades de datos. La demanda de pruebas psicológicas por importantes institu-

(13) Cueli J. y Reidl L. Teoría de la Personalidad, Editorial Trillas, México, 1979. p. 217-222.

ciones sociales dio también impulso al desarrollo del campo de la psicometría estadística. Las instituciones educativas, industriales y empresariales en expansión, han hecho también que las pruebas psicológicas puedan ser útiles para seleccionar a individuos para programas de entrenamiento educacional específico o para puestos en el mundo de los negocios.

Así la aplicación de una aproximación de un método de rasgos se ligó estrechamente al desarrollo de campos aislados, tales como la teoría de las pruebas, la estadística y la teoría de las mediciones.

La relación entre el estudio de los rasgos y de la personalidad merece también una medición especial. Sin ser completamente arbitrarios, podemos establecer una dicotomía entre la teoría de la personalidad, que sitúa en primer lugar la medición (sobre todo la de los rasgos) y las que hacen hincapié primordialmente en la teoría sin mediciones.

Históricamente, ha resultado cierto, en general, - que el desarrollo de las pruebas psicológicas destinadas a medir rasgos se ha derivado de conceptos de las teorías de personalidad. Sin embargo, en la época posterior a la segunda guerra mundial el sistema de rasgos, constituido a lo largo de cierto número de años de construcción de pruebas y mediciones cuidadosas, ha llegado a resaltar por méritos propios tal y como lo representan en particular los psicólogos que trabajan con la técnica del análisis de factores.

Debido a las diferentes características de las --

pruebas de la personalidad ha sido necesario clasificar--
las, a continuación presentamos dicha clasificación.

CLASIFICACION DE LAS PRUEBAS DE LA PERSONALIDAD.

La medida de la personalidad puede clasificarse -
convenientemente, ya sea en cuestionarios de información_
sobre la personas o en pruebas proyectivas.

Los inventarios de información sobre uno mismo, -
implican respuestas a una pregunta en términos tales como
el punto hasta el cual el sujeto "está de acuerdo" con la
pregunta, hasta qué punto lo describe bien a uno o cuál -
entre "X" alternativas "prefiere" La esencia de las res-
puestas es la autodescripción.

Las pruebas proyectivas por otra parte, implican -
por lo común la obtención de una respuesta libre o no es-
tructurada del individuo. Otra diferencia entre los in-
ventarios de autodescripción y las técnicas descriptivas,
es que la clasificación y la interpretación de estas últi-
mas son más complejas y requieren una preparación mayor -
por parte del examinador. Aunque por un lado las pruebas
de personalidad han sido sujetas a fuertes ataques, por -
otra parte, existen también ciertas consideraciones que a
continuación damos a conocer.

CONSIDERACIONES HACIA LAS PRUEBAS DE PERSONALIDAD.

Aunque las pruebas de personalidad han sido suje-
tas a fuertes ataques, sin embargo existen críticas meto-
dológicas positivas. A continuación algunas consideracioo

nes; en la actualidad se cuenta con un número bastante amplio de pruebas de personalidad, muchas de las cuales no cuentan con las bases necesarias y suficientes en cuanto a su validez y confiabilidad. Es por ello, que el examinador debe poseer suficiente criterio y conocimientos para evaluarlas y someterlas a una investigación cuidadosa, antes de decidir incluirla dentro de su batería de pruebas.

Algunas de estas pruebas pueden mostrar un índice alto en cuanto a su validez, pero deberá considerarse al campo en el cual se obtuvo esta puntuación y el fin para el cual fue creada, con el propósito de seleccionar aquellos tests que más se acoplen a los intereses y necesidades de acuerdo con el campo en el cual se intenta aplicarlas.

Así por ejemplo, una prueba que no ha comprobado ser válida para seleccionar obreros, puede no serlo en la orientación vocacional.

Como puede observarse es un error tomar a las -- pruebas de la personalidad como una panacea queriendo encontrar en ellas la solución de los problemas que plantea el estudio de la personalidad, si bien no podemos negar la ayuda tan importante que dichas pruebas no proporcionan, pero también debemos considerar que éstas están sujetas a diversas limitaciones, tales como la estandarización, normalización, aplicaciones inadecuadas e interpretaciones, etc.

LIMITACIONES DE LOS TESTS.

Es muy recomendable que las decisiones individua--

les, tanto como las institucionales deberían basarse en tantos datos pertinentes como se puedan reunir razonablemente.

Es obvio que basar las decisiones únicamente en tests, y especialmente en uno o dos, revela un mal empleo de los tests. Las decisiones deben adoptarse por la persona, los tests proporcionan algunos de los datos empleados al decidir; no son en sí mismos instrumentos de decisión.

Cualquiera que sea el área de aplicación de los tests, y cualquiera que sea su finalidad, son simplemente parte del proceso. Los tests pueden representar una gran ayuda a la hora de tomar la decisión final, pero esto no depende exclusivamente de ellos.

Cualquier batería de pruebas formada para la evaluación está sujeta a limitaciones a que la predicción debe establecerse a partir de una medida imperfecta; ya que las diferencias individuales son determinantes en el momento de responder a cualquier prueba.

En la actualidad cada vez más se abusa de los exámenes psicológicos. Se implantan programas simplemente porque están de moda. Al momento de elegir los tests el examinador se deja seducir por un nombre atractivo o por la inteligencia propagada que se les ha hecho, en el caso de que midan realmente algo. Luego se aplican, sin esforzarse en lo más mínimo en averiguar los hechos a los que habrá de referirlos. Sin embargo, los verdaderos procurran averiguar con absoluta certeza, si el o los tests elegidos permitieran o no establecer predicciones acertadas.

Todo lo que ya hemos expuesto antes es digno de análisis y consideración de aquellos que de cualquier forma estén involucrados en el mundo de las pruebas psicológicas.

Debemos pues, tener muy presente la importante función de los tests en el estudio de la conducta del hombre en cualquier ámbito, aún con todas las limitaciones que presentan en su uso.

Otro aspecto que no debemos descuidar es que el uso de los instrumentos psicológicos requiere de una adecuada preparación de quienes los manejen.

Ahora bien, tampoco debemos perder de vista las características y la finalidad que cada instrumento presenta.

Por otro lado, resulta muy obvio que cuando planeamos predecir o diagnosticar la conducta de un individuo basándose en los resultados de un solo test nos llevará al fracaso, por lo que es muy conveniente se elija una batería de pruebas lo más adecuadamente posible y al mismo tiempo se auxilie de herramientas tales como: la entrevista, historia clínica, autoconcepto y referencias.

En función de este contexto el objetivo de la presente tesis es lograr la normalización del perfil de la personalidad de Gordon (PPG) en las alumnas del primer ingreso de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Autónoma de Sinaloa, con rango de edad de 15 a 25 años y el sexo femenino, siendo las aulas de la propia escuela donde se practicaron las aplicaciones del test.

CAPITULO VI

METODO

La aplicación de la prueba se llevó a cabo en las aulas de la propia escuela, fuera del tiempo ordinario de clases para evitar posibles interferencias.

PROCEDIMIENTO

Se trabajó con una población de 321 sujetos de sexo femenino con un rango de edad de 15 a 25 años; la técnica de selección fue muestreo aleatorio simple.

Consistió en una sola aplicación del test y se le indicó a los sujetos que se distribuyeran homogéneamente en las seis aulas en sus respectivos mesabancos. El aplicador daba la siguiente instrucción: "Este test tiene como objetivo conocer aspectos de la personalidad para la cual se les proporcionará un cuestionario, el mismo que deberá responder en un límite de tiempo".

Se les recomienda que la respuesta que emitan sea inmediata sin detenerse mucho en la reflexión.

El aplicador debe esperar hasta que el último sujeto concluya el test para organizar la respuesta.

CAPITULO VII

RECOLECCION DE DATOS.

- 1.- Procedimiento de Normalización de los datos -
obtenidos de la aplicación del test de la personalidad de Gordon.

Como primer paso se obtuvo la organización cronológica del total de los datos obtenidos en cada una de las escalas (Ascendencia, Responsabilidad, Estabilidad Emocional, Sociabilidad). Como se observa en las tablas 1, 2, 3 y 4.

El segundo paso consistió en la obtención de la media Aritmética de la distribución de los datos de cada una de las áreas bajo una escala ordinal (véase tablas 5, 6, 7 y 8).

El tercer paso implicó la localización de la desviación estándar para estas mismas áreas tal como se presenta en las tablas 9, 10, 11 y 12.

La aplicación de la regla empírica correlacionando la media y la desviación estándar se utilizó como cuarto paso (obsérvese la tabla 13).

El objetivo específico de estos cuatro pasos fue localizar un valor promedio representativo para cada una de las áreas tomando en cuenta su rango promedio de desviación, es decir, hasta qué punto se distribuía la normalidad estadística en la totalidad de los datos.

Posteriormente el quinto paso tuvo como propósito la obtención de calificaciones "Z", es decir, puntuaciones que ajusten los datos empíricos al modelo normal de distribución de datos. De igual manera se llevó a cabo en cada una de las áreas tal como se muestra en las tablas 14, 15, 16 y 17.

Estos resultados se correlacionan con el sexto paso el cual consiste en la gratificación de los puntajes estandarizados (véase gráficas 1,2,3 y 4).

Hasta aquí se tiene la primera aproximación cuantitativa y cualitativa del ajuste de datos al modelo de distribución normal.

A fin de ampliar las particularidades con que se distribuyen estos datos y con el objeto de capturar la mayor información posible se procede a un séptimo paso al uso de límites reales que determinen intervalos de clase específicos para cada área (véase tabla 18,19,20 y 21). De igual manera que la distribución anterior, se procede a la obtención de la media y desviación estándar pero ahora desde los intervalos de clase con límites reales (véase tablas 18,19,20 y 21). Lo cual implica el octavo paso.

El noveno paso requiere de la obtención de las calificaciones "Z" para los datos anteriores tal como se observa en las tablas 22, 23, 24 y 25. Estas calificaciones pueden observarse gráficamente en las gráficas de la 5 a la 16. Hasta este momento se logra la precisión con que los datos se mueven alrededor de la normalidad estadística.

El décimo paso implica la obtención de baremos, en

este caso por edades. Debido a que los subconjuntos por edades no son equivalentes, es decir, son de tamaños diferentes. Se procedió al contrabalanceo por muestras; esto es, que se parte de la distribución libre de los datos al conglomerarse en diferentes muestras, y siendo el tamaño desigual se toma un valor medio y representativo para ajustar todas las muestras con el mismo número de sujetos cada una; en nuestro caso el valor representativo fue de 53 y a esto se le llama contrabalanceo. Desde aquí se divide el baremo en función de las siguientes edades: 15, 16, 17 y 18-25 años; se ordena cada uno de estos niveles de mayor a menor, se obtiene la media y desviación estándar respectivas y se localizan los cuartiles en cada una de la distribución por edades tal como se muestra en la tabla.

TABLA No. 1
DISTRIBUCION CRONOLOGICA DE LOS DATOS
PARA EL AREA DE ASCENDENCIA (A)

No. S.	PUNTAJE	No. S.	PUNTAJE	No. S.	PUNTAJE
1	25	48	21	96	25
2	18	49	20	97	19
3	16	50	20	98	20
4	19	51	20	99	23
5	19	52	21	100	23
6	16	53	24	101	19
7	16	54	21	102	15
8	23	55	19	103	25
9	16	56	20	104	23
10	22	57	19	105	20
11	19	58	17	106	16
12	17	59	18	107	14
13	23	60	23	108	15
14	23	61	21	109	23
15	18	62	18	110	20
16	17	63	18	111	23
17	19	64	18	112	15
18	21	65	21	113	20
19	24	66	18	114	19
20	13	67	18	115	20
21	16	68	16	116	24
22	23	69	17	117	25
23	24	70	21	118	17
24	24	71	20	119	16
25	23	72	18	120	16
26	21	73	18	121	19
27	14	74	20	122	23
28	20	75	20	123	20
29	20	76	20	124	17
30	18	77	20	125	23
31	12	78	17	126	25
32	15	79	22	127	17
33	17	80	17	128	18
34	21	82	17	129	21
35	19	83	19	130	22
36	21	84	18	131	18
37	20	85	20	132	19
38	19	86	19	133	13
39	16	87	14	134	14
40	18	88	17	135	14
41	19	89	19	136	16
42	20	90	17	137	19
43	24	91	19	138	24
44	16	92	21	139	12
45	20	93	17	140	20
46	19	94	15	141	21
47	20	95	15	142	21

(2) A

No. S.	PUNTAJE	No. S.	PUNTAJE	No. S	PUNTAJE
143	21	193	15	243	15
144	20	194	15	244	22
145	19	195	23	245	21
146	18	196	20	246	14
147	17	197	18	247	12
148	21	198	14	248	22
149	20	199	15	249	18
150	18	200	15	250	16
151	20	201	14	251	20
152	21	201	14	252	16
153	16	203	12	253	19
154	17	204	23	254	17
155	21	205	11	255	15
156	20	206	6	256	15
157	16	207	18	257	18
158	17	208	23	258	11
159	23	209	15	259	14
160	24	210	17	260	15
161	19	211	20	261	25
162	19	212	15	262	18
163	23	213	15		
164	22	214	21		
165	22	215	15		
166	22	216	17		
167	13	217	18		
168	14	218	16		
169	19	219	22		
170	15	220	24		
171	14	221	20		
172	18	222	17		
173	16	223	18		
174	23	224	21		
175	16	225	23		
176	14	226	14		
177	20	227	20		
178	19	228	16		
179	16	229	19		
180	21	230	20		
181	21	231	22		
182	23	232	21		
183	20	233	25		
184	17	234	21		
185	23	235	16		
186	15	236	23		
187	17	237	15		
188	16	238	21		
189	18	239	18		
190	19	240	21		
191	21	241	20		
192	23	242	17		

TABLA No. 5

OBTENCION DE LA MEDIA ARITMETICA, DISTRIBUCION DE LOS DATOS
 POR ESCALA ORDINAL DE MENOR A MAYOR

E S C A L A (A)

X	F
6	1
11	3
12	4
13	3
14	14
15	20
16	23
17	24
18	28
19	28
20	36
21	28
22	10
23	24
24	9
25	7
	<hr/>
	262

OBTENCION DE LA MEDIA

$$\bar{X} = \frac{\sum F(X_i)}{n}$$

$$\begin{aligned} \bar{X} &= 6(1) + 11(3) + 12(4) + 13(3) + 14(14) + 15(20) + 16(23) + \\ & 17(24) + 18(28) + 19(28) + 20(36) + 21(28) + 22(10) + 23(24) + \\ & 24(9) + 25(7) = \frac{4895}{262} = 18.68 \end{aligned}$$

$$\bar{X} = 18.68$$

GRAFICA N.º 1 ESCALA (A).

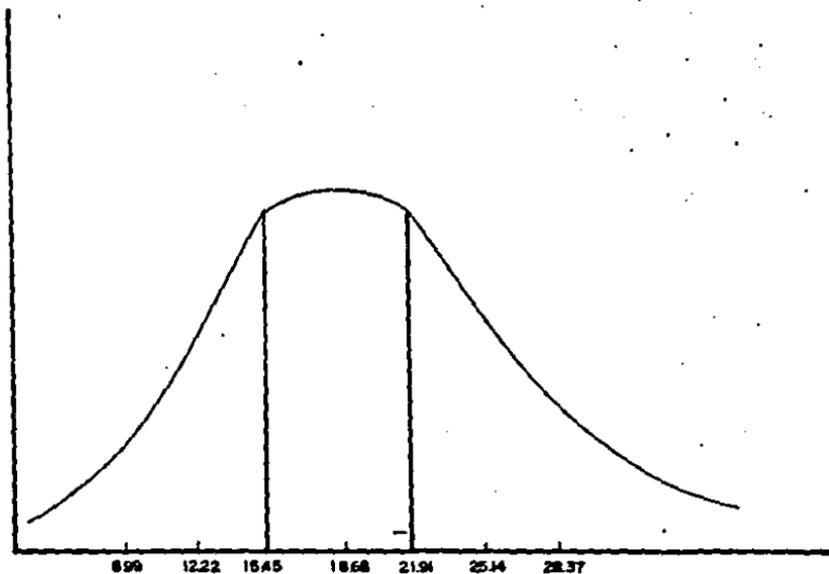


TABLA No. 9
OBTENCION DE LA DESVIACION ESTANDAR
ESCALA (A)

$$S = \sqrt{\frac{\sum F(X-\bar{X})^2}{n}} \quad \bar{X} = 18.68$$

X	F	(X- \bar{X})	(X- \bar{X}) ²	F(X- \bar{X}) ²
6	1	6-18.68=-12.68	160.78	160.78
11	3	11-18.68=- 7.68	58.98	176.94
12	4	12-18.68=- 6.68	44.62	178.48
13	3	13-18.68=- 5.68	32.26	96.78
14	14	14-18.68=- 4.68	21.90	306.60
15	20	15-18.68=- 3.68	13.54	270.80
16	23	16-18.68=- 2.68	7.18	165.14
17	24	17-18.68=- 1.68	2.82	67.68
18	28	18-18.68=- .68	.46	12.88
19	28	19-18.68= .32	.10	2.80
20	36	20-18.68= 1.32	1.74	62.64
21	28	21-18.68= 2.32	5.38	150.64
22	10	22-18.68= 3.32	11.02	110.20
23	24	23-18.68= 4.32	18.66	447.84
24	9	24-18.68= 5.32	28.30	254.70
25	7	25-18.68= 6.32	34.94	279.58

$$S = \sqrt{\frac{2744.48}{262}}$$

$$S = \sqrt{10.48}$$

$$S = 3.23$$

TABLA No. 14
 OBTENCION DE CALIFICACIONES Z
 ESCALA (A)

$$Z = \frac{X - \bar{X}}{S}$$

$$\bar{X} = 18.68$$

$$S = 3.23$$

$$Z1 = \frac{6-18.68}{3.23} = \underline{-3.95}$$

$$Z11 = \frac{20-18.68}{3.23} = \underline{.40}$$

$$Z2 = \frac{11-18.68}{3.23} = \underline{-2.37}$$

$$Z12 = \frac{21-18.68}{3.23} = \underline{.71}$$

$$Z3 = \frac{12-18.68}{3.23} = \underline{2.06}$$

$$Z13 = \frac{22-18.68}{3.23} = \underline{1.02}$$

$$Z4 = \frac{13-18.68}{3.23} = \underline{-1.75}$$

$$Z14 = \frac{23-18.68}{3.23} = \underline{1.33}$$

$$Z5 = \frac{14-18.68}{3.23} = \underline{-1.44}$$

$$Z15 = \frac{24-18.68}{3.23} = \underline{1.64}$$

$$Z6 = \frac{15-18.68}{3.23} = \underline{-1.13}$$

$$Z16 = \frac{25-18.68}{3.23} = \underline{1.95}$$

$$Z7 = \frac{16-18.68}{3.23} = \underline{-.82}$$

$$Z8 = \frac{17-18.68}{3.23} = \underline{-.52}$$

$$Z9 = \frac{18-18.68}{3.23} = \underline{-.68}$$

$$Z9 = \frac{19-18.68}{3.23} = \underline{+.09}$$

GRAFICA N.º 9 CALIFICACIONES Z PARA LA ESCALA (A)

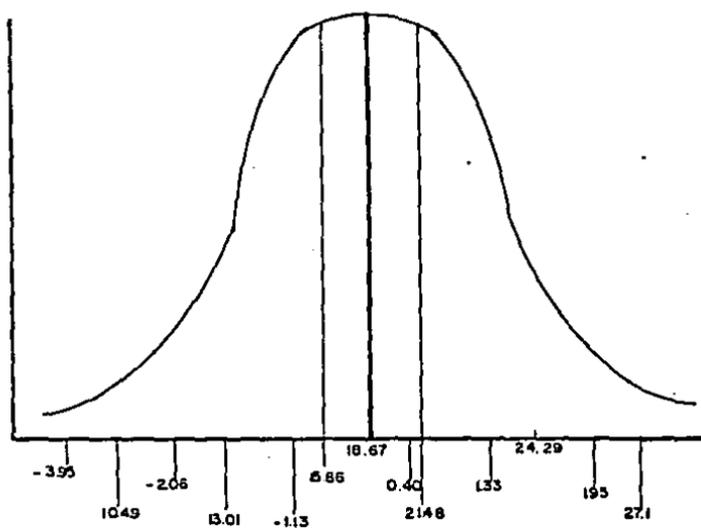


TABLA No. 18
ESTABLECER EL TAMAÑO DEL INTERVALO DE CLASE
ESCALA (A)

$$i = \frac{Ls - Li}{\bar{X}}$$

$$i = \frac{25 - 6}{6} = 3.1 = 3$$

INTERVALO DE CLASE	IC CON LIMITES REALES	FRECUENCIA ABSOLUTA	PUNTO MEDIO	F (PM)
6-8	5.5- 8.5	1	7	7
9-11	8.5-11.5	3	10	30
12-14	11.5-14.5	21	13	273
15-17	14.5-17.5	67	16	1072
18-20	17.5-20.5	92	19	1748
21-23	20.5-23.5	62	22	1364
24-26	23.5-26.5	16	25	400
		262		

n

$$\bar{X} = \frac{i \cdot f (PM)}{n} = \bar{X} = \frac{1(17) + 3(10) + 21(13) + 67(16) + 92(19) + 62(22) + 16(25)}{262} = \frac{4894}{262} \quad \bar{X} = 18.67$$

FA	PM	PM - \bar{X}	(PM - \bar{X}) ²	F (PM - \bar{X}) ²
1	7	7 - 18.67 = -11.67	136.18	136.18
3	10	10 - 18.67 = -8.67	75.16	225.48
21	13	13 - 18.67 = -5.67	32.14	417.82
67	16	16 - 18.67 = -2.67	7.12	133.92
92	19	19 - 18.67 = .33	.1089	2.06
62	22	22 - 18.67 = 3.33	11.08	243.76
16	25	25 - 18.67 = 6.33	40.06	1001.5

$$S = \sqrt{\frac{2106.22}{262}}$$

$$S = \sqrt{8.24}$$

$$S = 2.87$$

CONSTRUCCION DEL HISTOGRAMA

GRAFICA 5. ESCALA (A)

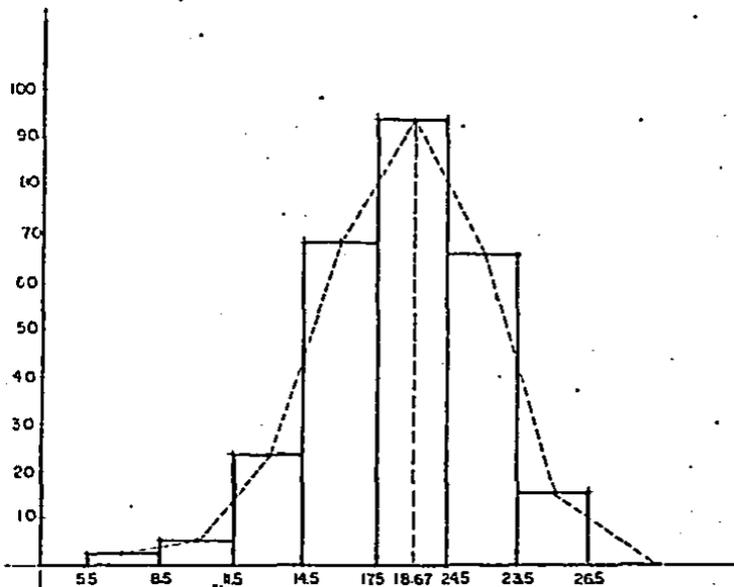


TABLA No. 22
OBTENCION DE LAS CALIFICACIONES Z

$$z = \frac{x - \bar{x}}{s}$$

$$\bar{x} = 18.67$$

$$s = 2.87$$

ESCALA (A)

$$Z1 = \frac{6-18.67}{2.87} = - 4.41$$

$$Z13 = \frac{22-18.67}{2.87} = 1.16$$

$$Z2 = \frac{11-18.67}{2.87} = - 2.67$$

$$Z14 = \frac{23-18.67}{2.87} = 1.50$$

$$Z3 = \frac{12-18.67}{2.87} = - 2.32$$

$$Z15 = \frac{24-18.67}{2.87} = 1.85$$

$$Z4 = \frac{13-18.67}{2.87} = - 1.97$$

$$Z16 = \frac{25-18.67}{2.87} = 2.20$$

$$Z5 = \frac{14-18.67}{2.87} = - 1.62$$

$$Z6 = \frac{15-18.67}{2.87} = - 1.27$$

$$Z7 = \frac{16-18.67}{2.87} = - .9303$$

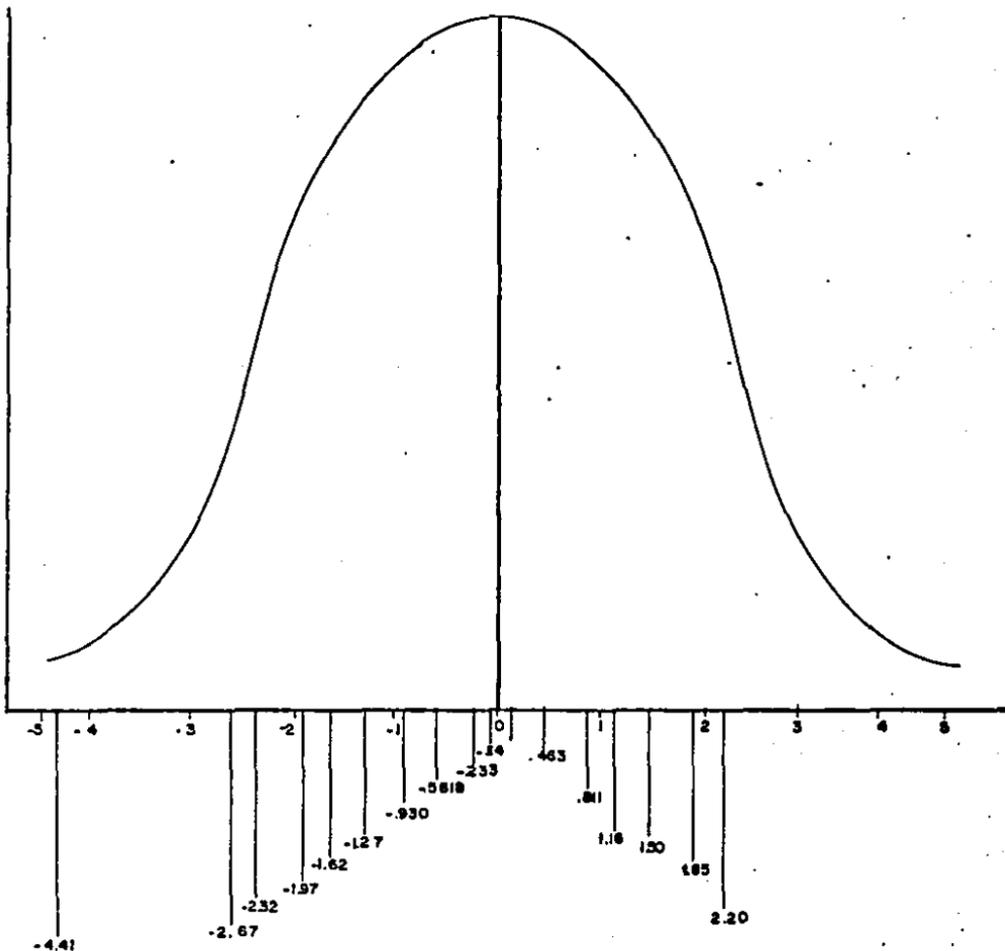
$$Z8 = \frac{17-18.67}{2.87} = - .5818$$

$$Z9 = \frac{18-18.67}{2.87} = - .233$$

$$Z10 = \frac{19-18.67}{2.87} = + .114$$

$$Z11 = \frac{20-18.67}{2.87} = .463$$

$$Z12 = \frac{21-18.67}{2.87} = .811$$



PUNTAJES Z :

NOTESE QUE EL PUNTAJE -441 SE ENCUENTRA SEGGADO RESPECTO A LA GENERALIDAD DE LOS PUNTAJES.
 DATOS CONTENIDOS DE LA APLICACION DEL PERFIL DE LA PERSONALIDAD DE GORDON DE UNA MUESTRA DE 262 ALUMNAS DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA.

TABLA No. 2
DISTRIBUCION CRONOLOGICA DE LOS DATOS

ESCALA (R) 1

No. S.	PUNTAJE	No. S.	PUNTAJE	No. S.	PUNTAJE
1	23	48	15	95	23
2	28	49	25	96	17
3	21	50	19	97	22
4	22	51	16	98	22
5	17	52	16	99	20
6	15	53	19	100	16
7	16	54	18	101	17
8	22	55	18	102	26
9	17	56	17	103	21
10	17	57	19	104	24
11	28	58	22	105	19
12	27	59	21	106	18
13	21	60	22	107	21
14	21	61	22	108	23
15	27	62	20	109	21
16	22	63	29	110	22
17	23	64	22	111	19
18	25	65	29	112	26
19	24	66	17	113	27
20	20	67	22	114	24
21	19	68	21	115	19
22	18	69	21	116	18
23	23	70	18	117	17
24	28	71	20	118	20
25	20	72	20	119	23
26	20	73	19	120	20
27	14	74	23	121	20
28	21	75	18	122	25
29	20	76	16	123	21
30	26	77	16	124	21
31	23	78	18	125	18
32	20	79	20	126	18
33	22	80	21	127	18
34	22	81	14	128	18
35	22	82	18	129	20
36	24	83	20	130	21
37	24	84	22	131	21
38	24	85	22	132	17
39	22	86	19	133	17
40	22	87	21	134	16
41	17	88	18	135	17
42	18	89	20	136	21
43	20	90	21	137	19
44	14	91	19	138	18
45	18	92	21	139	20
46	19	93	14	140	19
47	20	94	22	141	26

ESCALA (R) 2

78

No. S.	PUNTAJE	No. S.	PUNTAJE	No. S.	PUNTAJE
142	22	192	23	243	15
143	20	193	17	244	21
144	18	194	23	245	22
145	22	195	23	246	24
146	22	196	21	247	18
147	21	197	21	248	19
148	18	198	17	249	18
149	21	200	17	250	18
150	21	201	17	251	21
151	19	202	16	252	19
152	20	203	22	253	17
153	20	204	14	254	20
154	20	205	18	255	13
155	15	206	16	256	19
156	20	207	5	257	18
157	18	208	20	258	16
158	25	209	21	259	21
159	22	210	18	260	14
160	14	211	17	261	14
161	17	212	21	262	22
162	19	213	25	263	24
163	21	214	23		
164	22	215	18		
165	22	216	15		
166	19	217	13		
167	17	218	20		
168	24	219	16		
169	20	220	18		
170	18	221	18		
171	19	222	19		
172	23	223	21		
173	18	224	18		
174	20	225	19		
175	20	226	21		
176	16	227	21		
177	20	228	23		
178	18	229	22		
179	22	230	25		
180	25	231	17		
181	25	232	17		
182	23	233	23		
183	25	234	22		
184	19	235	21		
185	21	236	22		
186	20	237	19		
187	17	238	14		
188	13	239	24		
189	20	240	18		
190	17	241	18		
191	18	242	19		
192					

TABLA No. 6

OBTENCION DE LA MEDIA ARITMETICA, DISTRIBUCION DE LOS DATOS
POR ESCALA ORDINAL DE MENOR A MAYOR.

E S C A L A (R)

X	F
5	1
13	3
14	8
15	4
16	13
17	26
18	36
19	27
20	32
21	35
22	32
23	16
24	10
25	8
26	5
27	3
28	2
29	1
	<hr/>
	262

OBTENCION DE LA MEDIA

$$\bar{X} = \frac{\sum F(x_i)}{n}$$

$$\begin{aligned} \bar{X} = & 5(1) + 13(3) + 14(8) + 15(4) + 16(13) + 17(26) + 18(36) + \\ & 19(27) + 20(32) + 21(35) + 22(32) + 23(16) + 24(10) + 25(8) + \\ & 26(5) + 27(3) + 28(2) + 29(1) = \frac{5210}{262} = 19.88 \end{aligned}$$

$$\bar{X} = 19.88$$

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

GRAFICA N.º 2 ESCALA (R).

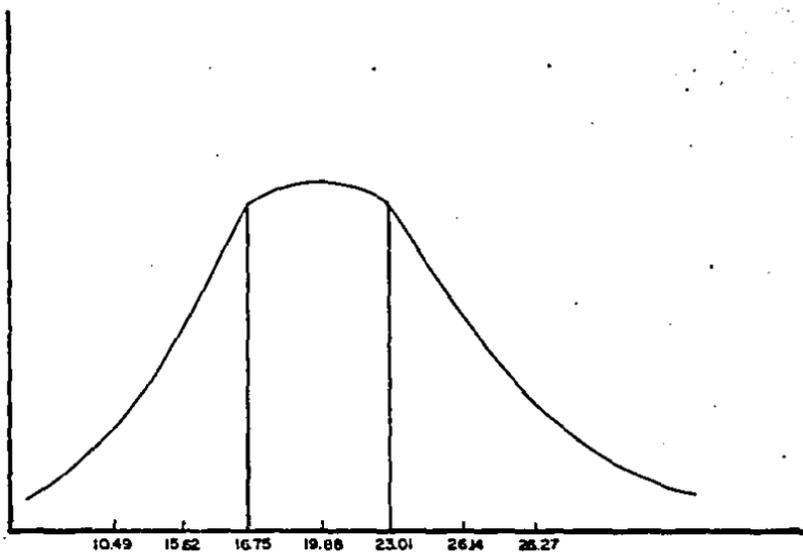


TABLA No. 10
 OBTENCION DE LA DESVIACION ESTANDAR
 ESCALA (R)

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n F(X-\bar{X})^2}{n}}$$

$$\bar{X} = 19.88$$

X	F	(X- \bar{X})	(X- \bar{X}) ²	F(X- \bar{X}) ²
5	1	5-19.88=-14.88	221.41	221.41
13	3	13-19.88=- 6.88	47.33	141.99
14	8	14-19.88=- 5.88	34.57	276.56
15	4	15-19.88=- 4.88	23.81	95.24
16	13	16-19.88=- 3.88	15.05	195.65
17	26	17-19.88=- 2.88	8.29	215.54
18	36	18-19.88=- 1.88	3.53	127.08
19	27	19-19.88=- .88	.77	20.79
20	32	20-19.88 .12	0.01	.32
21	35	21-19.88 1.12	1.25	43.75
22	32	22-19.88 2.12	4.49	143.68
23	16	23-19.88 3.12	9.73	155.68
24	10	24-19.88 4.12	16.97	169.70
25	8	25-19.88 5.12	26.21	209.68
26	5	26-19.88 6.12	37.45	187.25
27	3	27-19.88 7.12	50.68	152.07
28	2	28-19.88 8.12	65.93	131.86
29	1	29-19.88 9.12	83.17	83.17

$$S = \sqrt{\frac{2571.42}{262}}$$

$$S = \sqrt{9.81}$$

$$S = 3.13$$

TABLA NO. 15
 OBTENCION DE LAS CALIFICACIONES Z
 ESCALA (R)

$$Z = \frac{X - \bar{X}}{S}$$

$$\bar{X} = 19.90$$

$$S = 3.46$$

$$Z1 = \frac{5-19.90}{3.46} = - 4.30$$

$$Z14 = \frac{25-19.90}{3.46} = + 1.47$$

$$Z2 = \frac{13-19.90}{3.46} = - 1.99$$

$$Z15 = \frac{26-19.90}{3.46} = + 1.76$$

$$Z3 = \frac{14-19.90}{3.46} = - 1.70$$

$$Z16 = \frac{27-19.90}{3.46} = + 2.05$$

$$Z4 = \frac{15-19.90}{3.46} = - 1.41$$

$$Z17 = \frac{28-19.90}{3.46} = + 2.34$$

$$Z5 = \frac{16-19.90}{3.46} = - 1.12$$

$$Z18 = \frac{29-19.90}{3.46} = + 2.63$$

$$Z6 = \frac{17-19.90}{3.46} = - .838$$

$$Z7 = \frac{18-19.90}{3.46} = - .549$$

$$Z8 = \frac{19-19.90}{3.46} = - .260$$

$$Z9 = \frac{20-19.90}{3.46} = + .028$$

$$Z10 = \frac{21-19.90}{3.46} = + .317$$

$$Z11 = \frac{22-19.90}{3.46} = + .606$$

$$Z12 = \frac{23-19.90}{3.46} = + .895$$

$$Z13 = \frac{24-19.90}{3.46} = + 1.18$$

GRAFICA N.º 10 CALIFICACIONES Z PARA LA ESCALA (R).

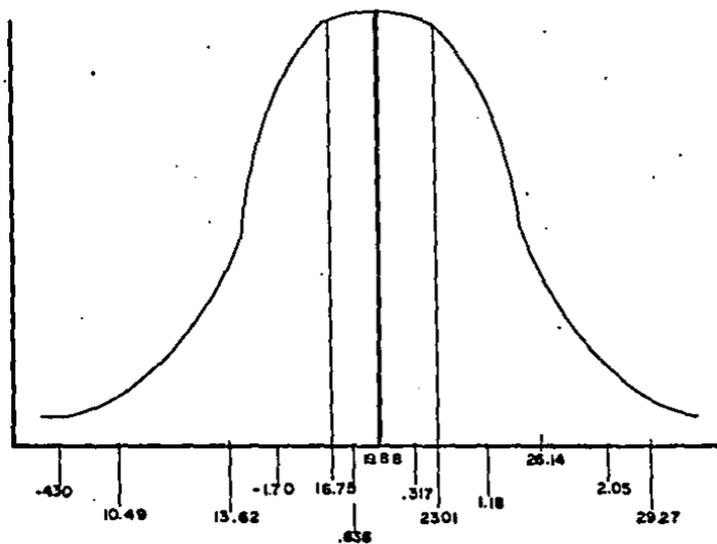


TABLA No. 19
ESTABLECER EL TAMAÑO DEL INTERVALO DE CLASE
ESCALA (R)

$$i = \frac{Ls - LI}{\bar{X}} = \frac{29.5 - 24}{7} = 3.4 \approx 3$$

INTERVALO DE CLASE	IC CON LIMITES REALES	FRECUENCIA ABSOLUTA	PUNTO MEDIO	F (PM)
5-7	4.5-7.5	1	6	6
8-10	7.5-10.5	0	9	0
11-13	10.5-13.5	3	12	36
14-16	13.5-16.5	25	15	375
17-19	16.5-19.5	89	18	1602
20-22	19.5-22.5	99	21	2079
23-25	22.5-25.5	34	24	816
26-28	25.5-28.5	10	27	270
29-31	28.5-31.5	1	30	30
		<u>262</u>		

n

$$\bar{X} = \frac{\sum f(PM)}{n} = \frac{1(6) + 0(9) + 25(15) + 89(18) + 99(21) + 34(24) + 10(27) + 1(30)}{262} = \bar{X} = \frac{5214}{262} = 19.90$$

FA	PM	PM - \bar{X}	(PM - \bar{X}) ²	F (PM - \bar{X}) ²
1	6	6 - 19.90 = -13.90	193.21	193.21
0	9	9 - 19.90 = -10.90	118.81	0
3	12	12 - 19.90 = -7.90	62.41	748.92
25	15	15 - 19.90 = -4.90	24.01	600.25
89	18	18 - 19.90 = -1.90	3.61	321.29
99	21	21 - 19.90 = 1.1	1.21	119.79
34	24	24 - 19.90 = 4.1	16.81	571.74
10	27	27 - 19.90 = 7.1	50.41	504.1
1	29	29 - 19.90 = 9.1	82.81	82.81

$$s = \sqrt{\frac{3141.91}{262}}$$

$$s = \sqrt{11.99}$$

$$s = 3.46$$

HISTOGRAMA ESCALA "R"

GRAFICA 6

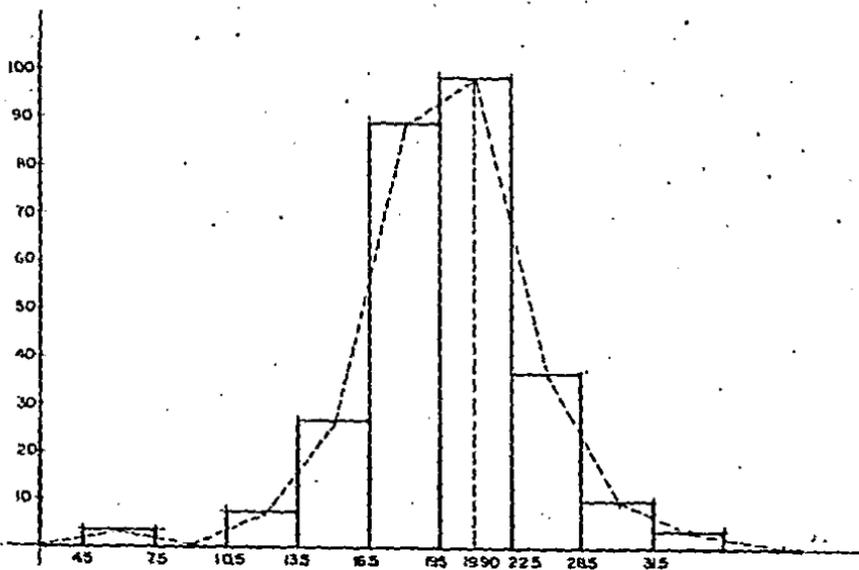


TABLA No. 23
 OBTENCION DE CALIFICACIONES Z
 ESCALA (R)

$$Z = \frac{X - \bar{X}}{S}$$

$$\bar{X} = 19.88$$

$$S = 3.13$$

$$Z1 = \frac{5 - 19.88}{3.13} = - 4.60$$

$$Z13 = \frac{24 - 19.88}{3.13} = 1.31$$

$$Z2 = \frac{13 - 19.88}{3.13} = - 2.19$$

$$Z14 = \frac{25 - 19.88}{3.13} = 1.63$$

$$Z3 = \frac{14 - 19.88}{3.13} = - 1.87$$

$$Z15 = \frac{26 - 19.88}{3.13} = 1.95$$

$$Z4 = \frac{15 - 19.88}{3.13} = - 1.55$$

$$Z16 = \frac{27 - 19.88}{3.13} = 2.27$$

$$Z5 = \frac{16 - 19.88}{3.13} = - 1.23$$

$$Z17 = \frac{28 - 19.88}{3.13} = 2.59$$

$$Z6 = \frac{17 - 19.88}{3.13} = - .920$$

$$Z18 = \frac{29 - 19.88}{3.13} = 2.91$$

$$Z7 = \frac{18 - 19.88}{3.13} = - 0.600$$

$$Z8 = \frac{19 - 19.88}{3.13} = - 0.281$$

$$Z9 = \frac{20 - 19.88}{3.13} = - 0.038$$

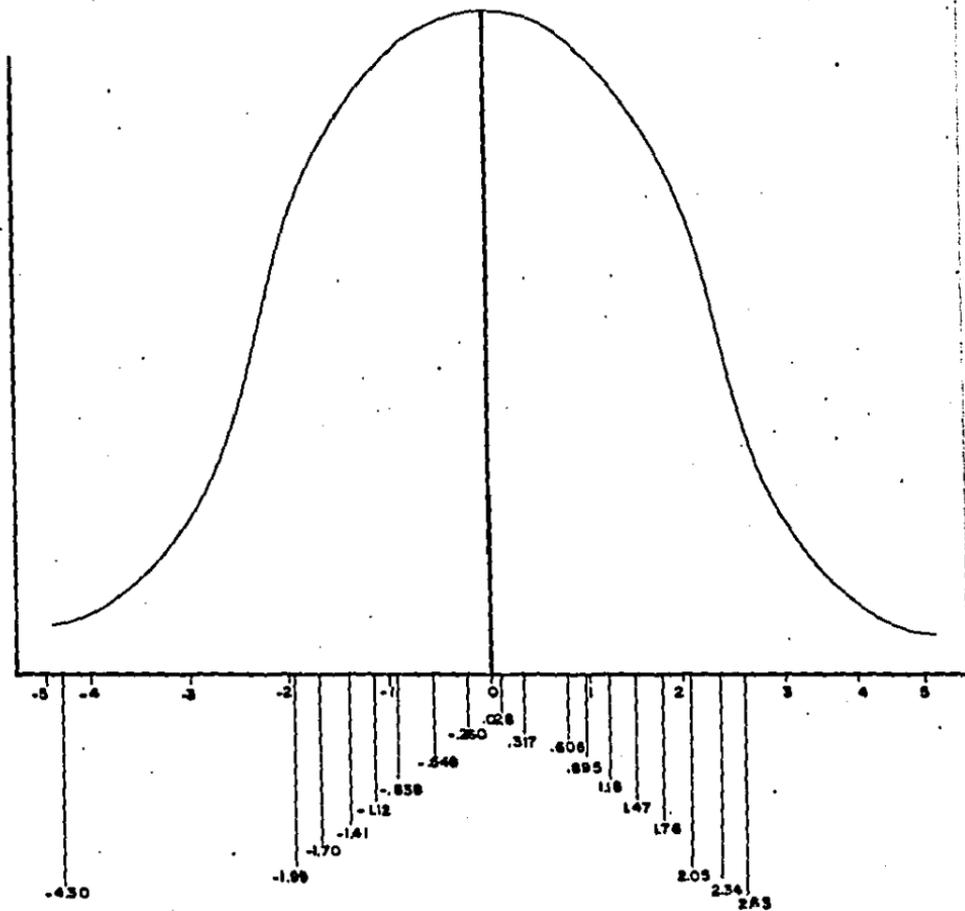
$$Z10 = \frac{21 - 19.88}{3.13} = 0.357$$

$$Z11 = \frac{22 - 19.88}{3.13} = 0.677$$

$$Z12 = \frac{23 - 19.88}{3.13} = 0.996$$

GRAFICA N.14 ESCALA (R).

87



PUNTAJES Z

NOTESE QUE EL PUNTAJE -4.30 SE ENCUENTRA SESGADO RESPECTO A LA GENERALIDAD DE LOS PUNTAJES.

DATOS OBTENIDOS DE LA APLICACION DEL PERFIL DE LA PERSONALIDAD DE GORDON EN UNA MUESTRA DE 262 ALUMNAS DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA.

TABLA No. 3
DISTRIBUCION CRONOLOGICA DE LOS DATOS

ESCALA (E) 1

No. S.	PUNTAJE	No. S.	PUNTAJE	No. S.	PUNTAJE
1	23	48	21	95	19
2	23	49	21	96	19
3	22	50	22	97	26
4	21	51	16	98	28
5	14	52	22	99	21
6	12	53	26	100	17
7	14	54	13	101	17
8	15	55	17	102	25
9	13	56	15	103	18
10	20	57	24	104	16
11	24	58	20	105	18
12	23	59	14	106	16
13	22	60	26	107	17
14	20	61	24	108	22
15	20	62	16	109	25
16	17	63	18	110	17
17	23	64	21	111	18
18	20	65	26	112	21
19	25	66	21	113	29
20	19	67	25	114	23
21	22	68	20	115	24
22	18	69	26	116	27
23	21	70	26	117	17
24	27	71	26	118	17
25	21	72	20	119	19
26	24	73	14	120	21
27	11	74	12	121	19
28	19	75	19	122	24
29	20	76	17	123	22
30	22	77	23	124	22
31	18	78	18	125	17
32	17	79	21	126	21
33	21	80	22	127	19
34	22	81	10	128	18
35	24	82	22	129	20
36	23	83	20	130	22
37	22	84	16	131	20
38	22	85	20	132	12
39	19	86	16	133	10
40	19	87	19	134	12
41	20	88	18	135	10
42	20	89	25	136	21
43	19	90	19	137	23
44	12	91	19	138	21
45	20	92	18	139	22
46	16	93	12	140	26
47	19	94	20	141	21

ESCALA (E) 2

89

No. S.	PUNTAJE	No. S.	PUNTAJE	No. S.	PUNTAJE
142	26	192	22	243	19
143	21	193	18	244	21
144	17	194	22	245	23
145	19	195	18	246	22
146	18	196	22	247	16
147	17	197	20	248	14
148	17	198	17	249	21
149	21	199	20	250	19
150	20	201	13	251	20
151	19	202	20	252	17
152	19	203	17	253	21
153	20	204	20	254	20
154	20	205	13	255	19
155	15	206	9	256	15
156	20	207	20	257	13
157	18	208	19	258	13
158	25	209	18	259	15
159	22	210	17	260	15
160	14	211	16	261	27
161	17	212	20	262	21
162	19	213	22		
163	21	214	20		
164	22	215	23		
165	22	216	14		
166	19	217	16		
167	17	218	18		
168	24	219	21		
169	20	220	18		
170	17	221	14		
171	19	222	15		
172	18	223	25		
173	25	224	21		
174	19	225	14		
175	20	226	21		
176	21	227	17		
177	25	228	20		
178	26	229	22		
179	25	230	26		
180	23	231	18		
181	21	232	21		
182	26	233	17		
183	19	234	17		
184	22	235	18		
185	21	236	20		
186	15	237	20		
187	23	238	17		
188	14	239	25		
189	24	240	20		
190	21	241	20		
191	21	242	20		

TABLA No.7

OBTENCION DE LA MEDIA ARITMETICA DISTRIBUCION DE LOS DATOS
POR ESCALA ORDINAL DE MENOR A MAYOR

E S C A L A (E)

X	F
9	1
10	3
11	1
12	6
13	6
14	9
15	10
16	9
17	25
18	20
19	27
20	36
21	33
22	28
23	12
24	10
25	11
26	11
27	2
28	1
29	1
	262

OBTENCION DE LA MEDIA

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n F(x_i)}{n}$$

$$\begin{aligned} \bar{X} = & 9(1) + 10(3) + 11(1) + 12(6) + 13(6) + 14(9) + 15(10) + \\ & 16(9) + 17(25) + 18(20) + 19(27) + 20(36) + 21(33) + 22(28) + \\ & 23(12) + 24(10) + 25(11) + 26(11) + 27(2) + 28(1) + 29(1) = \\ & \frac{5135}{262} = 19.59 \end{aligned}$$

$$\bar{X} = 19.59$$

GRAFICA N.3 ESCALA (E).

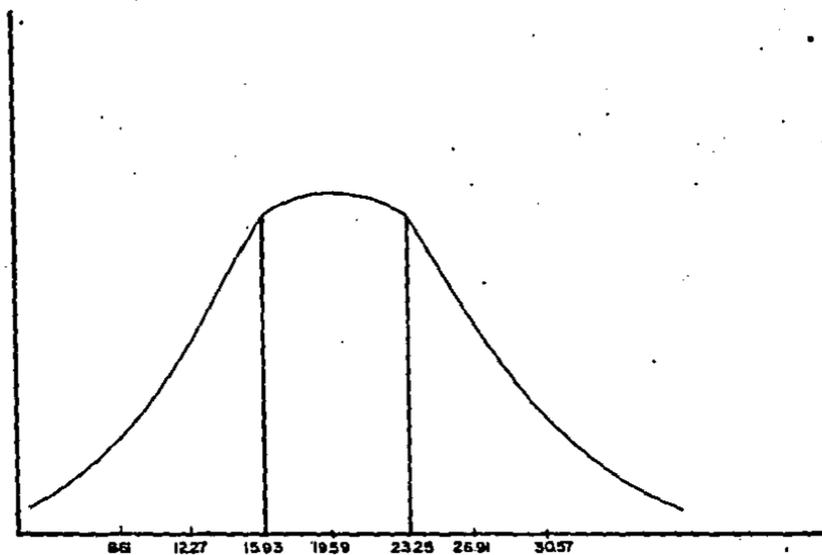


TABLA No. 11
OBTENCION DE LA DESVIACION ESTANDAR

ESCALA (E)

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n F(X-\bar{X})^2}{n}} \quad \bar{X} = 19.59$$

X	F	(X- \bar{X})	(X- \bar{X}) ²	F(X- \bar{X}) ²
9	1	9-19.59-10.59	112.15	112.15
10	3	10-19.59- 9.59	91.97	275.91
11	1	11-19.59- 8.59	73.79	73.79
12	6	12-19.59- 7.59	57.61	345.66
13	6	13-19.59- 6.59	43.43	260.58
14	9	14-19.59- 5.59	31.25	281.25
15	10	15-19.59- 4.59	21.07	210.70
16	9	16-19.59- 3.59	12.89	116.01
17	25	17-19.59- 2.59	6.71	167.75
18	20	18-19.59- 1.59	2.53	50.60
19	27	19-19.59- .59	.35	9.45
20	36	20-19.59 .41	.17	6.12
21	33	21-19.59 1.41	1.99	65.67
22	28	22-19.59 2.41	5.81	162.68
23	12	23-19.59 3.41	11.63	139.56
24	10	24-19.59 4.41	19.45	194.50
25	11	25-19.59 5.41	29.27	321.97
26	11	26-19.59 6.41	41.09	451.99
27	2	27-19.59 7.41	54.91	109.82
28	1	28-19.59 8.41	70.73	70.73
29	1	29-19.59 9.41	88.55	80.55

$$S = \sqrt{3515.44}$$

$$S = \sqrt{13.42}$$

$$S = 3.66$$

TABLA NO. 16
 OBTENCION DE CALIFICACIONES Z
 ESCALA (E)

$Z = \frac{X - \bar{X}}{S}$	$\bar{X} = 19.59$ $S = 3.66$
$Z1 = \frac{9-19.59}{3.66} = - 2.89$	$Z13 = \frac{21-19.59}{3.66} = 0.385$
$Z2 = \frac{10-19.59}{3.66} = - 2.62$	$Z14 = \frac{22-19.59}{3.66} = 0.658$
$Z3 = \frac{11-19.59}{3.66} = - 2.34$	$Z15 = \frac{23-19.59}{3.66} = 0.931$
$Z4 = \frac{12-19.59}{3.66} = - 2.07$	$Z16 = \frac{24-19.59}{3.66} = 1.20$
$Z5 = \frac{13-19.59}{3.66} = - 1.80$	$Z17 = \frac{25-19.59}{3.66} = 1.47$
$Z6 = \frac{14-19.59}{3.66} = - 1.52$	$Z18 = \frac{26-19.59}{3.66} = 1.75$
$Z7 = \frac{15-19.59}{3.66} = - 1.25$	$Z19 = \frac{27-19.59}{3.66} = 2.02$
$Z8 = \frac{16-19.59}{3.66} = - 0.980$	$Z20 = \frac{28-19.59}{3.66} = 2.29$
$Z9 = \frac{17-19.59}{3.66} = - 0.707$	$Z21 = \frac{29-19.59}{3.66} = 2.57$
$Z10 = \frac{18-19.59}{3.66} = - 0.434$	
$Z11 = \frac{19-19.59}{3.66} = - 0.161$	
$Z12 = \frac{20-19.59}{3.66} = - 0.112$	

GRAFICA N.º II CALIFICACIONES Z PARA LA ESCALA (E).

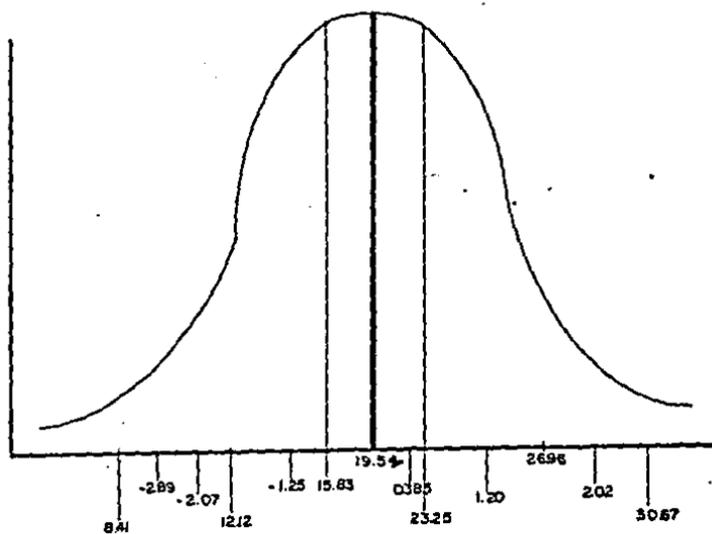


TABLA No. 20
ESTABLECER EL TAMAÑO DEL I. DE CLASE
ESCALA (E)

$$i = \frac{Ls-LI}{\bar{X}} = i = \frac{9-29}{6} = \frac{20}{6} = 3.3 \approx 3$$

INTERVALO DE CLASE	IC CON LIMITES. REALES	FRECUENCIA ABSOLUTA	PUNTO MEDIO	F (PM)
9-11	8.5-11.5	5	10	50
12-14	11.5-14.5	21	13	273
15-17	14.5-17.5	44	16	704
18-20	17.5-20.5	83	19	1577
21-23	20.5-23.5	73	22	1605
24-26	23.5-26.5	32	25	800
27-29	26.5-29.5	<u>4</u>	28	112
		262		

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n f(\text{PM})}{n} = \frac{5(10) + 21(13) + 44(16) + 83(19) + 73(22) + 32(25) + 4(28)}{262} = \bar{X} = \frac{5121}{262} = 19.54$$

FA	PM	PM - \bar{X}	(PM - \bar{X}) ²	F (PM - \bar{X}) ²
5	10	10-19.54 = -9.54	91.01	455.05
21	13	13-19.54 = -6.54	42.77	898.17
44	16	16-19.54 = -3.54	12.53	551.32
83	19	19-19.54 = -.54	.2916	24.20
73	21	21-19.54 = 2.46	6.05	441.65
32	25	25-19.54 = 5.46	29.81	953.92
4	28	28-19.54 = 8.46	71.57	286.28

$$S = \sqrt{\frac{3610.59}{262}}$$

$$S = \sqrt{13.78}$$

$$S = 3.71$$

CONSTRUCCION DEL HISTOGRAMA

GRAFICA 7. ESCALA "E"

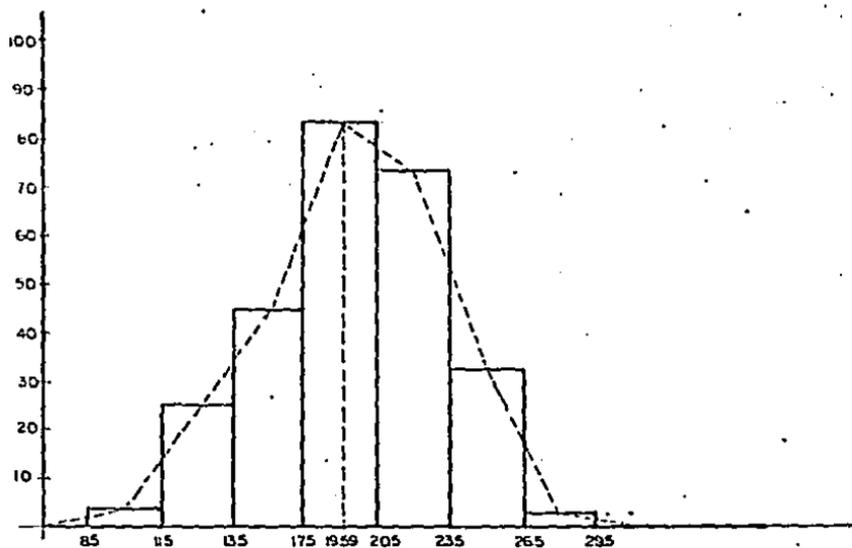
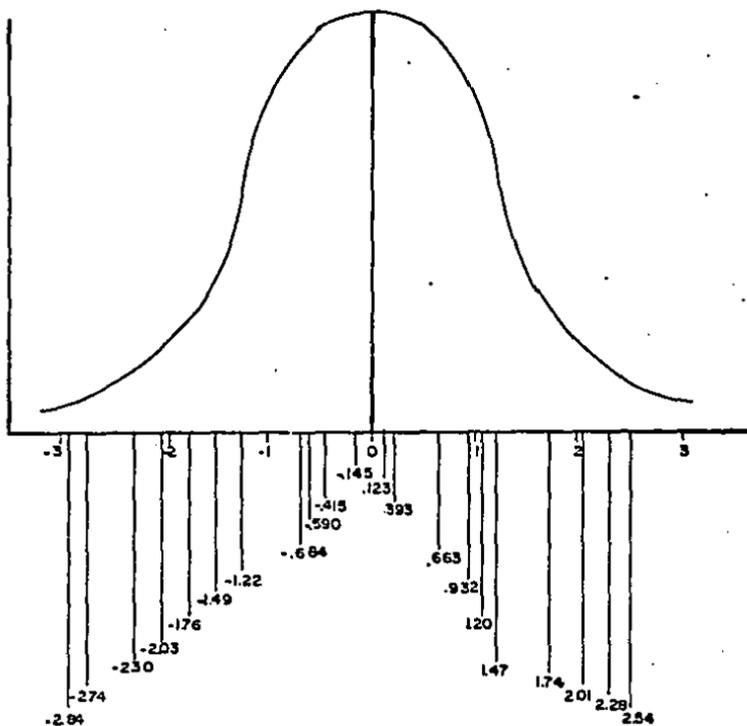


TABLA No. 24
 OBTENCION DE LAS CALIFICACIONES Z
 ESCALA (E)

$Z = \frac{X - \bar{X}}{S}$	$\bar{X} = 19.54$
$S = 3.71$	$S = 3.71$
$Z1 = \frac{9-19.54}{3.71} = - 2.84$	$Z13 = \frac{21-19.54}{3.71} = .393$
$Z2 = \frac{10-19.54}{3.71} = - 2.74$	$Z14 = \frac{22-19.54}{3.71} = .663$
$Z3 = \frac{11-19.54}{3.71} = - 2.30$	$Z15 = \frac{23-19.54}{3.71} = .932$
$Z4 = \frac{12-19.54}{3.71} = - 2.03$	$Z16 = \frac{24-19.54}{3.71} = 1.20$
$Z5 = \frac{13-19.54}{3.71} = - 1.76$	$Z17 = \frac{25-19.54}{3.71} = 1.47$
$Z6 = \frac{14-19.54}{3.71} = - 1.49$	$Z18 = \frac{26-19.54}{3.71} = 1.74$
$Z7 = \frac{15-19.54}{3.71} = - 1.22$	$Z19 = \frac{27-19.54}{3.71} = 2.01$
$Z8 = \frac{16-19.54}{3.71} = - .590$	$Z20 = \frac{28-19.54}{3.71} = 2.28$
$Z9 = \frac{17-19.54}{3.71} = - .684$	$Z21 = \frac{29-19.54}{3.71} = 2.54$
$Z10 = \frac{18-19.54}{3.71} = - .415$	
$Z11 = \frac{19-19.54}{3.71} = - .145$	
$Z12 = \frac{20-19.54}{3.71} = - .123$	

GRAFICA N.15 ESCALA (E).



PUNTAJES Z

DATOS OBTENIDOS DE LA APLICACION DEL PERFIL DE LA PERSONALIDAD DE GORDON EN UNA MUESTRA DE 262 ALUMNAS DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA.

TABLA No. 4
 DISTRIBUCION CRONOLOGICA DE LOS DATOS
 ESCALA (S) 1

No. S.	PUNTAJE	No. S.	PUNTAJE	No. S.	PUNTAJE
1	28	48	23	95	21
2	20	49	20	96	22
3	16	50	20	97	16
4	14	51	20	98	22
5	18	52	22	99	20
6	19	53	17	100	21
7	16	54	22	101	18
8	23	55	14	102	14
9	21	56	17	103	22
10	21	57	20	104	21
11	22	58	16	105	23
12	17	59	20	106	16
13	22	60	18	107	23
14	23	61	25	108	15
15	23	62	21	109	20
16	15	63	21	110	18
17	18	64	17	111	17
18	22	65	22	112	14
19	24	66	24	113	24
20	17	67	21	114	19
21	12	68	15	115	24
22	19	69	18	116	21
23	20	70	16	117	23
24	21	71	20	118	21
25	18	72	21	119	16
26	20	73	15	120	20
27	19	74	24	121	18
28	15	75	18	122	20
29	22	76	22	123	22
30	18	77	17	124	24
31	19	78	17	125	18
32	17	79	20	126	20
33	19	80	26	127	23
34	20	81	16	128	22
35	20	82	17	129	23
36	27	83	18	130	17
37	25	84	20	131	20
38	23	85	20	132	23
39	30	86	21	133	15
40	17	87	17	134	13
41	17	88	17	135	13
42	14	89	21	136	21
43	12	90	19	137	20
44	26	91	21	138	24
45	18	92	23	139	19
46	17	93	15	140	16
47	15	94	11	141	16

ESCALA (S) 2

No. S.	PUNTAJE	No. S.	PUNTAJE	No. S.	PUNTAJE
142	25	192	19	242	18
143	21	193	16	243	17
144	18	194	19	244	20
145	13	195	20	245	15
146	18	196	19	246	12
147	23	197	22	247	15
148	22	198	15	248	13
149	17	199	19	249	15
150	17	200	15	250	18
151	22	201	19	251	19
152	21	202	18	252	15
153	18	203	11	253	18
154	18	204	21	254	18
155	17	205	15	255	17
156	21	206	7	256	16
157	16	207	18	257	20
158	18	208	24	258	17
159	20	209	21	259	14
160	18	210	22	260	19
161	20	211	18	261	15
162	18	212	20	262	18
163	20	213	16		
164	20	214	23		
165	18	215	23		
166	19	216	21		
167	16	217	20		
168	21	218	24		
169	19	219	19		
170	19	220	21		
171	19	221	14		
172	16	222	14		
173	15	223	25		
174	22	224	26		
175	21	225	22		
176	14	226	19		
177	17	227	17		
178	19	228	15		
179	15	229	18		
180	17	230	20		
181	22	231	20		
182	15	232	18		
183	19	233	17		
184	19	234	20		
185	24	235	17		
186	15	236	23		
187	13	237	21		
188	19	238	19		
189	19	239	14		
190	18	240	23		
191	15	241	14		

TABLA No. 8

OBTENCION DE LA MEDIA ARITMETICA DISTRIBUCION DE LOS DATOS
 POR ESCALA ORDINAL DE MENOR A MAYOR.

E S C A L A (S)

X	F
7	1
11	2
12	3
13	4
14	11
15	20
16	16
17	27
18	30
19	27
20	32
21	27
22	20
23	18
24	10
25	6
26	4
27	2
28	1
29	1
30	0

OBTENCION DE LA MEDIA

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n F(x_i)}{n}$$

$$\begin{aligned} \bar{X} = & 7(1) + 11(2) + 12(3) + 13(4) + 14(11) + 15(20) + 16(16) + \\ & 17(27) + 18(30) + 19(27) + 20(32) + 21(27) + 22(20) + 23(18) + \\ & 24(10) + 25(6) + 26(4) + 27(2) + 28(1) + 29(0) + 30(1) = \\ & \frac{5006}{262} = 19.10 \end{aligned}$$

$$\bar{X} = 19.10$$

GRAFICA N.º 4 ESCALA (S).

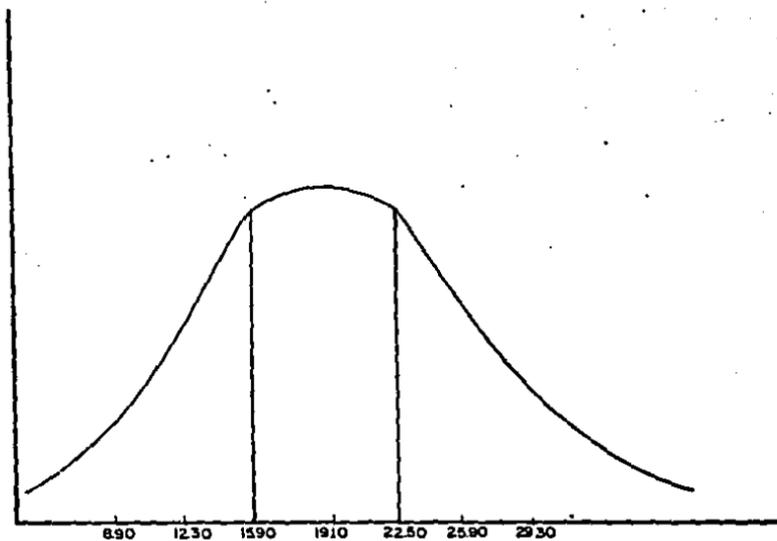


TABLA No. 12
 OBTENCION DE LA DESVIACION ESTANDAR
 ESCALA (S)

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n F (X - \bar{X})^2}{n}} \quad \bar{X} = 19.10$$

X	F	(X - \bar{X})	(X - \bar{X}) ²	F = (X - \bar{X}) ²
7	1	7-19.10-12.10	146.41	146.41
11	2	11-19.10- 8.10	65.61	131.22
12	3	12-19.10- 7.10	50.41	151.23
13	4	13-19.10- 6.10	32.21	148.84
14	11	14-19.10- 5.10	26.01	286.11
15	20	15-19.10- 4.10	16.81	336.20
16	16	16-19.10- 3.10	9.61	153.76
17	27	17-19.10- 2.10	4.41	119.07
18	30	18-19.10- 1.10	1.21	36.30
19	27	19-19.10- .10	0.01	.27
20	32	20-19.10 .90	.81	25.92
21	27	21-19.10 1.90	3.61	97.47
22	20	22-19.10 2.90	8.41	168.20
23	18	23-19.10 3.90	15.21	273.78
24	10	24-19.10 4.90	24.01	240.10
25	6	25-19.10 5.90	34.81	208.86
26	4	26-19.10 6.90	47.61	190.44
27	2	27-19.10 7.90	62.41	124.82
28	1	28-19.10 8.90	79.21	79.21
29	0	29-19.10 9.90	98.01	0.00
30	1	30-19.10 10.90	118.81	118.81

$$S = \sqrt{\frac{3037.02}{262}}$$

$$S = \sqrt{11.59}$$

$$S = 3.40$$

TABLA No. 17
 OBTENCION DE CALIFICACIONES Z
 ESCALA (5)

$$Z = \frac{X - \bar{X}}{S}$$

$$\bar{X} = 19.10$$

$$S = 3.40$$

$$Z1 = \frac{7-19.10}{3.40} = - 3.55$$

$$Z13 = \frac{22-19.10}{3.40} = 0.852$$

$$Z2 = \frac{11-19.10}{3.40} = - 2.38$$

$$Z14 = \frac{23-19.10}{3.40} = 1.14$$

$$Z3 = \frac{12-19.10}{3.40} = - 2.08$$

$$Z15 = \frac{24-19.10}{3.40} = 1.44$$

$$Z4 = \frac{13-19.10}{3.40} = - 1.79$$

$$Z16 = \frac{25-19.10}{3.40} = 1.73$$

$$Z5 = \frac{14-19.10}{3.40} = - 1.5$$

$$Z17 = \frac{26-19.10}{3.40} = 2.02$$

$$Z6 = \frac{15-19.10}{3.40} = - 1.20$$

$$Z18 = \frac{27-19.10}{3.40} = 2.32$$

$$Z7 = \frac{16-19.10}{3.40} = - 0.911$$

$$Z19 = \frac{28-19.10}{3.40} = 2.61$$

$$Z8 = \frac{17-19.10}{3.40} = - 0.617$$

$$Z20 = \frac{29-19.10}{3.40} = 2.91$$

$$Z9 = \frac{18-19.10}{3.40} = - 0.323$$

$$Z21 = \frac{30-19.10}{3.40} = 3.20$$

$$Z10 = \frac{19-19.10}{3.40} = - 0.029$$

$$Z11 = \frac{20-19.10}{3.40} = - 0.264$$

$$Z12 = \frac{21-19.10}{3.40} = - 0.558$$

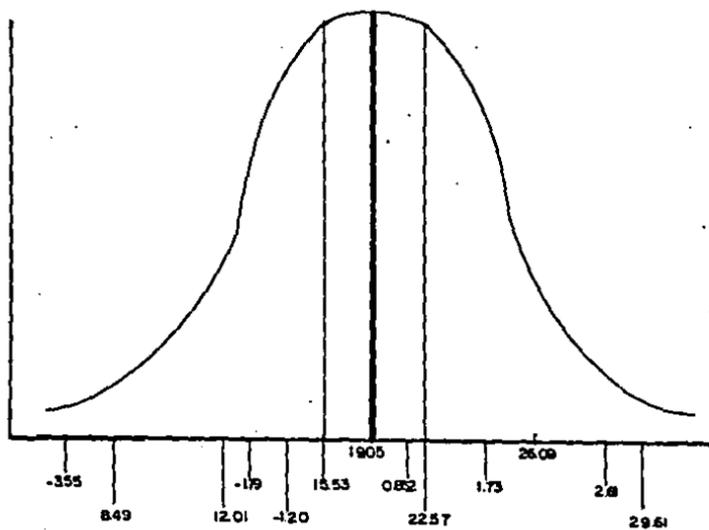
GRAFICA N.º2 CALIFICACIONES Z PARA LA ESCALA (S).

TABLA No. 21
 ESTABLECER EL TAMAÑO DEL I. DE CLASE
 ESCALA (S)

$$i = \frac{Ls-LI}{\bar{x}} = \frac{30-7}{7} = \frac{23}{7} = 3.2 = 3$$

INTERVALO DE CLASE	IC CON LIMITES REALES	PRECUENCIA ABSOLUTA	PUNTO MEDIO	F (PM)
7- 9	6.5- 9.5	1	8	8
10-12	9.5-12.5	5	11	55
13-15	12.5-15.5	35	14	490
16-18	15.5-18.5	73	17	1241
19-21	18.5-21.5	86	20	1720
22-24	21.5-24.5	48	23	1104
25-27	24.5-27.5	12	26	312
28-30	27.5-30.5	<u>2</u>	29	58
		262		

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n f_i \cdot PM_i}{n} = \frac{1(8) + 5(11) + 35(14) + 73(17) + 86(20) + 48(23) + 12(26) + 2(29)}{262} = \frac{4988}{262} = 19.03$$

FA	PM	PM - \bar{x}	(PM - \bar{x}) ²	F (PM - \bar{x}) ²
1	8	8-19.03=-11.03	121.66	121.66
5	11	11-19.03=- 8.03	64.48	322.24
35	14	14-19.03=- 5.03	25.30	885.5
73	17	17-19.03=- 2.03	4.12	300.74
83	20	20-19.03= 0.97	.9409	80.91
48	23	23-19.03= 3.97	15.76	756.48
12	26	26-19.03= 6.97	48.58	582.96
2	29	29-19.03= 9.97	99.40	198.8

$$S = \sqrt{\frac{3249.31}{262}}$$

$$S = \sqrt{12.40}$$

$$S = 3.52$$

HISTOGRAMA ESCALA "S"

GRAFICA 8

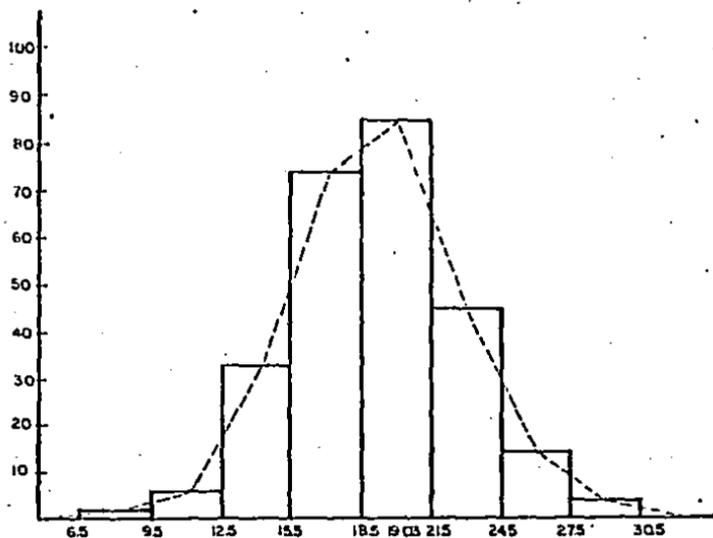
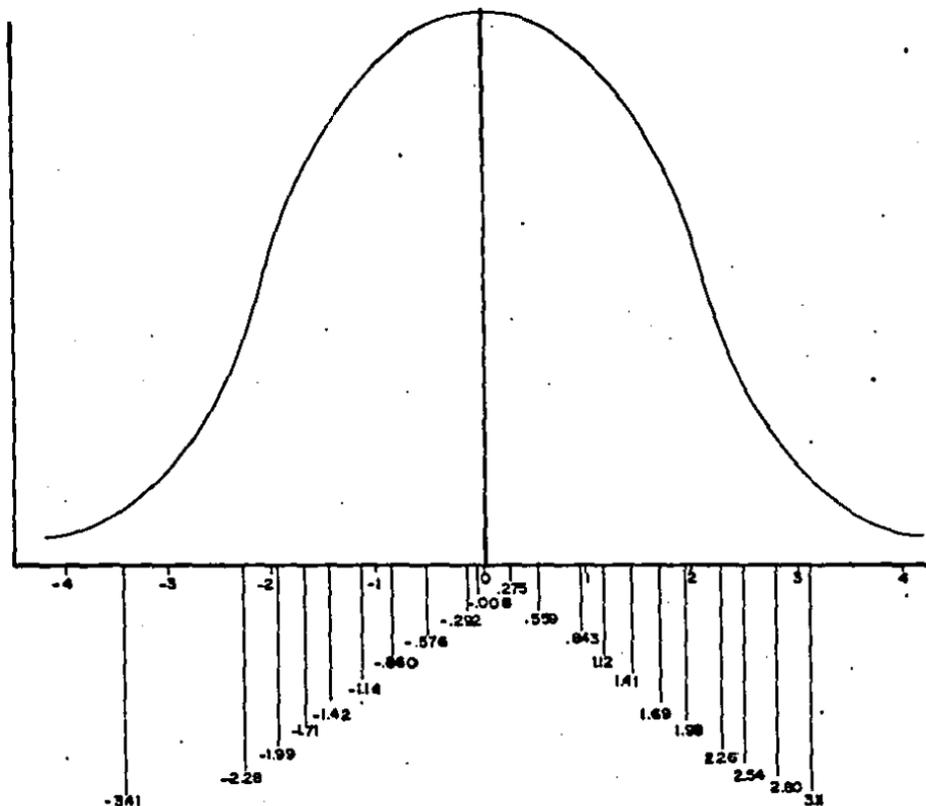


TABLA No. 25
 OBTENCION DE CALIFICACIONES Z
 ESCALA (S)

$Z = \frac{X - \bar{X}}{S}$	$\bar{X} = 19.03$
S	S = 3.52
Z1 = $\frac{7-19.03}{3.52} = - 3.41$	Z14 = $\frac{23-19.03}{3.52} = 1.12$
Z2 = $\frac{11-19.03}{3.52} = - 2.28$	Z15 = $\frac{24-19.03}{3.52} = 1.41$
Z3 = $\frac{12-19.03}{3.52} = - 1.99$	Z16 = $\frac{25-19.03}{3.52} = 1.69$
Z4 = $\frac{13-19.03}{3.52} = - 1.71$	Z17 = $\frac{26-19.03}{3.52} = 1.98$
Z5 = $\frac{14-19.03}{3.52} = - 1.42$	Z18 = $\frac{27-19.03}{3.52} = 2.26$
Z6 = $\frac{15-19.03}{3.52} = - 1.14$	Z19 = $\frac{28-19.03}{3.52} = 2.54$
Z7 = $\frac{16-19.03}{3.52} = - .860$	Z20 = $\frac{29-10.03}{3.52} = 2.83$
Z8 = $\frac{17-19.03}{3.52} = - .576$	Z21 = $\frac{30-19.03}{3.52} = 3.11$
Z9 = $\frac{18-19.03}{3.52} = - 2.92$	
Z10 = $\frac{19-19.03}{3.52} = - .008$	
Z11 = $\frac{20-19.03}{3.52} = .275$	
Z12 = $\frac{21-19.03}{3.52} = .559$	
Z13 = $\frac{22-19.03}{3.52} = .843$	

G R A F I C A N. 16 E S C A L A (S) .



PUNTAJE Z :

NOTESE QUE EL PUNTAJE -3.41 SE ENCUENTRA SESGADO. RESPECTO A LA GENERALIDAD DE LOS PUNTAJES.

DATOS OBTENIDOS DE LA APLICACION DEL PERFIL DE LA PERSONALIDAD DE GORDON EN UNA MUESTRA DE 262 ALUNAS DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOIA.

SUSTITUCION DE LA REGLA EMPIRICA

$$\bar{X} \pm s$$

ESCALA (A)

$$\begin{array}{l} \bar{X} = 18.67 \\ S = 2.81 \end{array} \quad \begin{array}{l} 18.67 + 2.81 = 21.48 \\ 18.67 - 2.81 = 15.86 \end{array} \quad \begin{array}{l} 24.29 \\ 13.01 \end{array} \quad \begin{array}{l} 27.1 \\ 10.24 \end{array}$$

ESCALA (R)

$$\begin{array}{l} \bar{X} = 19.88 \\ S = 3.13 \end{array} \quad \begin{array}{l} 19.88 + 3.13 = 23.01 \\ 19.88 - 3.13 = 16.75 \end{array} \quad \begin{array}{l} 26.14 \\ 13.62 \end{array} \quad \begin{array}{l} 29.27 \\ 10.49 \end{array}$$

ESCALA (E)

$$\begin{array}{l} \bar{X} = 19.54 \\ S = 3.71 \end{array} \quad \begin{array}{l} 19.54 + 3.71 = 23.25 \\ 19.54 - 3.71 = 15.83 \end{array} \quad \begin{array}{l} 26.96 \\ 12.12 \end{array} \quad \begin{array}{l} 30.67 \\ 8.41 \end{array}$$

ESCALA (S)

$$\begin{array}{l} \bar{X} = 19.05 \\ S = 3.52 \end{array} \quad \begin{array}{l} 19.05 + 3.52 = 22.57 \\ 19.05 - 3.52 = 15.53 \end{array} \quad \begin{array}{l} 26.09 \\ 12.01 \end{array} \quad \begin{array}{l} 29.61 \\ 8.49 \end{array}$$

CAPITULO IX

BAREMOS OBTENIDOS *

PREMIOS DESDE EL TEST PERFIL DE LA
PERSONALIDAD DE GORDON POR EDADES
A NIVEL SUB-PROFESIONAL (MUJERES)
PUNTUACIONES DIRECTAS

E S C A L A (A)

	15 AÑOS		16 AÑOS		17 AÑOS		18-25 AÑOS	
C	100	25	100	25	100	24	100	25
		24		25		23		25
U		24		25		23		24
		23		24		23		23
A		23		23		23		23
		23		23		23		23
R		21		22		21		22
		21		21		21		22
T		21		21		22		22
		21		21		22		21
I	75	21	75	20	75	21	75	21
		20		20		21		21
L		20		20		21		21
		20		20		20		20
E		20		20		20		20
		20		20		20		20
S		20		19		19		20
		20		19		19		20
		19		19		19		19
		19		19		19		19
	50	19	50	19	50	18	50	18
		19		19		18		18
		19		18		17		18
		19		18		17		18
		19		18		17		18
		19		18		17		17
		18		18		17		17
		18		17		16		17
		18		17		16		16
		18		17		16		16
		18		17		16		16
		18		17		16		16
		18		17		16		16
		18		17		16		15
		18		17		15		15
		18		17		15		15
	25	17	25	16	25	15	25	15
		17		15		15		15
		17		15		15		15
		16		15		15		15
		16		15		14		14
		16		15		14		14
		16		14		14		14
		16		14		14		14
		16		14		14		14
		16		14		14		12
		16		14		14		11
		16		14		14		11
		15		14		14		11
		14		13		13		11
		14		13		12		6
		13		12				

BAREMOS DESDE EL TEST PERFIL DE LA
PERSONALIDAD DE GORDON POR EDADES
A NIVEL SUB-PROFESIONAL (MUJERES)
PUNTUACIONES DIRECTAS

E S C A L A (R)

	15 AÑOS		16 AÑOS		17 AÑOS		18-25 AÑOS	
C	100	29	100	25	100	25	100	25
		28		24		25		25
		28		24		25		25
U		27		23		25		24
		26		23		24		24
		24		23		23		23
A		24		22		23		23
		24		22		23		23
		24		22		23		22
R		23		22		23		22
		23		22		22		22
		22		22		22		22
T		22		21		22		21
		22		21		22		21
	75	22	75	21	75	22	75	21
I		22		21		21		21
		22		21		21		21
		22		21		21		21
L		22		21		21		21
		22		21		21		21
		22		21		20		20
E		22		21		20		20
		22		21		20		20
		22		21		20		20
B		21		21		20		19
		21		21		20		19
		21		20		20		19
	50	20	50	20	50	20	50	19
		20		20		19		19
		20		20		19		19
		20		20		19		19
		20		20		19		18
		19		19		19		18
		19		19		18		18
		19		19		18		18
		19		19		18		18
		18		19		18		18
		18		19		17		18
		18		18		17		18
	25	18	25	18	25	17	25	18
		17		18		17		17
		17		18		17		17
		17		18		17		17
		17		18		17		16
		17		18		17		16
		17		17		17		15
		16		17		17		14
		16		17		16		14
		16		17		16		14
		16		17		16		14
		15		16		16		13

NÚMEROS DESDE EL TEST PERFIL DE LA
 PERSONALIDAD DE GORDON POR EDADES
 A NIVEL SUB-PROFESIONAL (MUJERES)
 PUNTUACIONES DIRECTAS

E S C A L A (E)

	15 AÑOS		16 AÑOS		17 AÑOS		18-25 AÑOS	
C	100	27	100	29	100	26	100	26
		26		28		25		25
		26		27		25		25
U		26		26		25		24
		26		26		25		23
		25		25		24		23
A		24		25		24		22
		24		24		24		22
		24		24		23		22
R		24		23		22		22
		23		22		22		21
		23		22		22		21
T		22		22		22		21
		22		22		22		21
		22		22		22		21
I	75	22	75	22	75	22	75	21
		22		21		21		21
		22		21		21		21
L		22		21		21		21
		21		21		21		20
		21		21		21		20
E		21		20		20		20
		21		20		20		20
		21		20		20		20
S		20		20		20		20
		20		19		20		20
	50	20	50	19	50	20	50	19
	20		19		20		19	
	20		19		20		19	
	20		19		19		19	
	19		18		19		18	
	19		18		19		18	
	19		18		19		18	
	19		18		19		17	
	19		18		19		17	
	18		17		18		17	
	18		17		18		17	
35	18	25	17	25	18	25	17	
	17		17		17		17	
	17		17		17		16	
	17		17		17		16	
	16		16		17		15	
	15		16		17		15	
	15		16		16		15	
	14		14		15		14	
	14		12		14		14	
	14		12		14		14	
	13		12		13		13	
	13		10		13		13	

BAREMOS DESDE EL TEST PERFIL DE LA
 PERSONALIDAD DE GORDON POR EDADES
 A NIVEL SUB-PROFESIONAL (MUJERES)
 PUNTUACIONES DIRECTAS

E S C A L A [5]

	15 AÑOS	16 AÑOS	17 AÑOS	18-25 AÑOS
C	100	100	100	100
	27	26	25	27
	26	25	24	26
	25	24	23	25
U	24	24	23	25
	23	23	22	25
	23	23	22	24
A	23	23	21	24
	23	23	21	23
	23	23	21	23
R	22	23	21	23
	22	22	21	23
	22	22	21	23
T	22	22	20	22
	22	22	20	22
	22	22	20	22
I	75	75	75	75
	22	22	20	21
	21	22	20	21
	21	21	19	21
L	21	21	19	20
	21	21	19	20
	21	21	19	20
Z	20	21	19	20
	20	21	19	20
	20	20	19	20
B	20	20	19	20
	20	20	19	19
	20	20	19	19
	50	50	50	50
	20	20	19	19
	20	19	19	18
	19	19	19	18
	19	19	18	18
	19	18	18	18
	18	18	18	18
	18	18	18	18
	18	18	18	18
	18	18	18	18
	18	17	18	17
	18	17	18	17
	17	17	17	17
	17	17	17	17
	25	25	25	25
	17	17	17	16
	17	17	16	15
	17	17	16	15
	17	17	16	15
	16	16	16	15
	16	16	16	15
	15	16	15	15
	15	15	15	14
	15	15	15	14
	15	14	15	14

Cuadro 9. Rangos percentiles por sexos, para estudiantes de preuniversitario.

Puntuación	Mujeres				Hombres			
	C	O	P	V	C	O	P	V
34					28			99
32		99			27		99	98
26	99	58		99	26	99	98	97
15	98	97	99	98	25	98	97	96
54	97	95	96	97	24	97	96	95
33	96	97	97	95	23	96	96	94
32	94	89	95	93	22	94	92	91
31	91	85	90	90	21	91	89	88
28	84	81	80	86	20	87	86	85
29	84	75	86	87	19	82	82	81
21	79	70	82	77	18	77	77	80
21	74	68	77	72	17	72	71	75
26	68	58	71	66	16	67	65	66
25	67	51	65	64	15	63	58	67
24	56	46	58	57	14	55	51	52
23	50	37	51	46	13	49	44	40
22	44	31	44	43	12	43	39	44
21	38	25	38	34	11	37	31	38
28	33	20	33	29	10	32	25	32
19	29	15	28	24	9	28	20	27
18	25	11	23	18	8	24	18	22
17	21	8	19	15	7	20	14	18
16	18	4	15	12	6	17	12	15
15	15	4	12	9	5	14	10	9
14	12	3	9	7	4	11	8	7
13	10	2	7	5	3	9	6	6
12	8	2	5	4	2	7	4	6
11	6	1	4	3	1	4	3	4
10	5	1	3	2	1	3	2	3
9	4		2	1	0	4	1	2
8	3		1	0	0	1	2	2
7	2		1	0	0	1	1	1
6	1		0	0	0	0	0	1

Cuadro 11. Rangos percentiles en combinación a 588 hombres del más bajo nivel administrativo en la Empresa de servicios públicos.

Puntuación	C	O	P	V
38			99	99
37		99	98	99
36		96	97	96
29		96	95	97
34		91	94	94
23		89	90	87
22		84	85	81
31		74	80	74
20		71	74	66
25		63	67	59
28		55	60	61
27		48	57	45
26		41	45	38
25		34	37	32
24		28	30	26
23		23	24	21
22		18	18	17
21		14	13	14
20		11	10	11
18		9	8	9
18		7	6	7
17		6	5	6
16		5	4	5
15		4	3	4
14		3	2	3
13		2	2	2
12		1	1	2
11			1	1
10				1

Cuadro 10. Rangos percentiles por sexos para estudiantes de secundario.

Puntuación	Mujeres				Hombres			
	C	O	P	V	C	O	P	V
37					27			
36		99			26			99
35		97	98	98	25	99	98	98
34		96	96	97	24	98	97	96
33		94	94	93	23	97	96	96
32		92	92	91	22	96	96	94
31		91	91	91	21	94	94	91
30		91	91	91	20	91	92	88
28		90	84	90	19	87	84	86
27		86	82	87	18	83	84	82
26		82	75	82	17	79	82	77
25		78	70	76	16	74	77	77
25		73	64	70	15	69	71	65
24		67	58	63	14	63	64	59
23		61	51	56	13	57	57	47
22		55	44	49	12	51	50	45
21		49	37	41	11	45	43	44
20		47	33	34	10	40	36	38
19		36	25	28	9	35	30	27
18		31	20	23	8	30	25	27
17		26	15	18	7	25	20	23
16		22	11	14	6	21	16	17
15		18	8	11	5	17	12	10
14		14	4	9	4	14	9	8
13		11	4	7	3	11	7	6
12		9	3	5	2	9	5	4
11		7	2	4	1	7	3	3
10		5	1	3	1	6	2	2
9		4		2	0	4	1	1
8		3		1	0	3	0	0
7		2		1	0	2	0	0
6		1		0	0	1	0	0
5				0	0	0	0	0

Cuadro 12. Rangos percentiles para 173 hombres del segundo nivel de ejecutivos en una gran corporación.

Puntuación	C	O	P	V
39			99	99
38		99	98	99
37		97	97	98
36		97	96	97
35		95	94	95
34		91	94	92
33		86	86	88
32		81	82	81
31		75	76	77
30		69	69	69
29		62	62	60
28		56	57	52
27		47	42	46
26		39	33	40
25		31	26	34
24		24	21	28
23		18	17	23
22		12	12	13
21		9	10	14
20		6	8	11
19		4	6	6
18		3	4	4
17		2	2	2
16		1	1	1
15				1
14				1
13 - 10				3
12 - 11				2
9				1

CAPITULO VIII

ANALISIS DE DATOS.

La primera aproximación con los datos no ordenados por intervalos nos encontramos con una media que varía - de 18.68, es decir, no existe una diferencia significativa en los puntajes obtenidos por la muestra en general - (n=262), esto sugiere que los sujetos responden de una ma - nera similar en Ascendencia, Responsabilidad, Estabilidad Emocional, Sociabilidad, lo cual parece indicar que las - cuatro escalas están estrechamente correlacionadas y por lo tanto se establecen relaciones de dependencia entre - las mismas lo cual permite detectar comportamientos con - riesgos de anormalidad. Las medias aritméticas ya señala - das contienen un margen de error o desviación que varía - desde $S=3.13$ a $S=3.66$; esto es, la variación promedio res - pecto a las diferentes medias es de poco más de 3 unida - des hacia la derecha y hacia la izquierda lo cual prueba - que se tolerarán desviaciones con un rasgo aproximado de 6 unidades determinantes de la normalidad estadística y - que se muestra cualitativamente en las gráficas 1,2,3 y 4. Estos mismos puntajes para efectos de su homogenización - para ser interpretados en términos de modelo normal se ti - pifican a través de puntuaciones "Z" y posteriormente se ubica en el modelo de normalización tal como lo señala en las gráficas 5,6,7 y 8 donde el criterio de normalidad - estadística tiene un rango para la escala "A" de 15.45 a 21.91; para la escala "A" de 16.75 a 23.01; para la esca - la "E" de 15.93 a 23.25; para la escala "S" un rango de - 15.70 a 22.50. Este es el procedimiento básico para la - normalización de puntajes directos y que finalmente es el primer paso rumbo a la estandarización de un test cual -

quiera que éste sea.

A modo de correlacionar este proceso de normalización con uno más amplio a fin de darle confiabilidad a este procedimiento se llevó a cabo el ordenamiento de datos por intervalos de clase donde se usó la fórmula $f = \frac{Ls - LI}{L}$, localizándose además los intervalos de clase con límites reales así como la frecuencia absoluta para cada una de las escalas, donde se obtuvo la media que varía de 16.67 a 19.90 donde se puede apreciar que existe una ligera diferencia significativa en los puntajes obtenidos lo cual establece un punto de diferencia con respecto a las medias obtenidas en los datos no agrupados por intervalos. En la localización de la desviación estándar nos encontramos con puntajes que van desde 2.87 a 3.71, es decir, no existe una diferencia significativa lo cual no representa una diferencia fundamental respecto de los puntajes no ordenados por intervalos.

Una vez obtenida la información anterior la cual nos da una base para proceder a la distribución de los datos en forma homogenizada se obtuvieron las calificaciones o puntuaciones "Z" para cada una de las escalas y de esta manera transportarlas al modelo normal tal como se presenta en las gráficas 9, 10, 11 y 12 en donde el criterio de normalidad estadística para la escala "A" tuvo un rango de 15.86 a 21.48, para la escala "R" un rango de 16.75 a 23.01; para la escala "E" un rango de 15.83 a 23.25 y para la escala "S" un rango de 15.53 a 22.57.

Como se observa el criterio de la normalidad estadística en la escala "A" tiende a ser similar, en la escala "R" los datos son similares, en la escala "E" la dife-

rencia es mínima y finalmente en la escala "S" la diferencia no es significativa. En ese sentido el proceso de normalización estadística es confiable y garantiza la evaluación diagnóstica de los sujetos en el contexto universitario que en esta tesis se ha tratado.

Por otro lado para la obtención de baremos se recurrió a la técnica de contrabalanceo en cada una de las escalas y para cada edad. Debe hacerse notar que en la escala "A" la muestra original en 15 años fue de 70 sujetos; en 16 años de 80 sujetos; en 17 años 53 sujetos; en 18 años 26 sujetos, en 19 años, 22; en 20 años 7 sujetos; en 21 años 1 sujeto; en 22 años 3 sujetos; en 24 años 2 sujetos y en 25 años 4 sujetos; como se ve, los tamaños variaron con significancia. Lo mismo sucedió respecto del tamaño de la muestra en las escalas R;E y S. Un dato más se refiere a la media obtenida para cada una de las edades en las diferentes escalas.

Así tenemos que en la edad de 15 años en las diferentes escalas la media varió desde 19.31 a 20.61 siendo la diferencia poco significativa y la desviación estándar varió de 2.76 a 3.80 guardando poca diferencia entre sí. En 16 años la media varió de 19.05 a 20.03, es decir, con poca significancia al igual que la desviación estándar que varió de 2.64 a 3.90. En 17 años la media varió de 18.32 siendo la diferencia muy poco significativa y la desviación estándar de 2.82 a 3.53 en donde tampoco se encuentra diferencia significativa alguna; en 18 años la media varió de 17.73 a 19.26 donde se pudo observar una ligera diferencia significativa lo cual sugiere que esta edad pueda ser crítica en cuanto a la responsabilidad variante; la desviación estándar en este caso varía de 3.56

a 4.14 lo cual coincide con la apreciación anterior; en los 19 años la media varió desde 19.35 a 19.92 con poca significancia; así mismo la desviación estándar que varió desde 2.63 a 3.31; en la edad de 20 años la media varió desde 16.5 a 20.85; en este caso la diferencia fue significativa y la desviación estándar varió de 2.20 a 3.71 notándose una ligera significancia. Se sugiere que la edad de 20 años puede ser una edad crítica con variación cambiante. En la edad de 21 años la media varió de 19 a 21 con una ligera significancia y la desviación estándar fue 0; en la edad de 22 años la media varió de 16.75 a 19.25 con una ligera significancia en donde la desviación estándar varió 1.2 a 2.68 también con una ligera significancia; en la edad de 23 años la media varió de 15 a 19 encontrándose aquí significancia y la desviación estándar fue "0". Se sugiere también puede ser una edad crítica en cuanto al criterio cambiante. En la edad de 24 años la media varió de 13 a 18.5 con significancia y la desviación estándar varió de 0 a 3.5; por lo tanto esta puede ser una edad crítica. Finalmente en la edad de 25 años la media varió desde 17 a 19.5 con significancia y la desviación estándar varió de 3.12 a 4.95 con una significancia ligera.

De lo anterior pudieron destacarse dos hechos relevantes: el primero que tiene que ver con el criterio estadístico y que probablemente altere un poco la representabilidad de los datos en las edades de 20 a 25 por ser relativas a muestras muy pequeñas.

Precisamente en esas edades se percibió una notable variación en las respuestas de las diferentes escalas a diferencia de las edades comprendidas entre los 15 y 19

años donde las respuestas tendieron a ser homogéneas. Debe precisarse que esta situación no le resta confiabilidad puesto que se utilizó la técnica de contrabalanceo y se configuró en un solo bloque las edades de 18 a 25 años.

Un segundo hecho pudiera ser referido al nivel psicológico y concretamente al período de transición de adolescencia a juventud en donde los roles sociales muestran diferencias muy importantes; en el período de la juventud los requerimientos sociales son mayores y por esa razón - al verse involucrado en tareas de grupo más complejas el sujeto entra en un período de adaptación en donde una posible consecuencia lógica en la variación significativa - en el comportamiento a diferencia de la adolescencia donde la dependencia institucional distiende las tensiones - y en ese sentido las respuestas al medio social tienden a ser todavía homogéneas. Esta puede ser una razón psicológica respecto a los puntajes encontrados y sus variaciones en las diferentes edades de los sujetos.

Para la constitución de los baremos como ya se mencionó anteriormente, se recurrió a la técnica del contrabalanceo. Ya se dijo también que las muestras eran de tamaño diferente; sin embargo se procedió a localizar un tamaño promedio al cual pudieran acceder las muestras referidas a cada edad. Se tomó como punto de referencia $n=53$ por distribución y selección aleatoria; en este sentido se aglutinaron en un bloque las edades correspondientes a 18-25 dado que en ese intervalo eran muy pocos los sujetos (véase tablas de la 44 a la 59). Debe quedar claro que este criterio atiende más a la convencionalidad estadística y a la habilidad del investigador que a la rigurosidad que en ocasiones distorsiona y resta confiabili-

dad a los resultados. Este tratamiento fue similar para las 4 escalas.

Respecto a los baremos se encontró que en la escala (A) referida a la edad de 15 años la responsabilidad normal tiene puntajes directos en el rango de 17 a 21; en la escala (R) de 18 a 22, en la escala (E) de 18 a 22, y en la escala (S) de 17 a 22, no encontrándose variaciones significativas en las diferentes escalas; por lo tanto se establece un criterio de correlación e interdependencia. Para la edad de 16 años en la escala (A) la responsabilidad normal tiene puntajes directos en el rango de 16 a 20, en la escala (R) de 18 a 21, en la escala (E) de 17 a 22 y en la escala (S) de 17 a 22. Donde nuevamente es poco significativa entre las escalas. Al igual que en el caso anterior se configura un criterio de correlación y de interdependencia.

En la edad de 17 años para la escala (A) la responsabilidad normal tiene puntajes directos de 15 a 21, para la escala (R) de 17 a 22, para la escala (E) de 18 a 22 y para la escala (S) de 17 a 20. En este caso se acentúa la diferencia respecto a las edades de 15 a 16 años. Así mismo entre las diferentes escalas se percibe una mayor diferencia en la escala "A" respecto a las otras 3, es decir, en esta edad el criterio de responsabilidad tiende a ser heterogéneo.

Para la edad de 18 a 25 años en la escala (A) la responsabilidad normal tiene puntajes directos en el rango de 15 a 21, para la escala (R) de 18 a 21, para la escala (E) de 17 a 21 y para la escala (S) de 16 a 21. Al igual que en el caso anterior este rango muestra diferen-

cias notables respecto a la edad de 15 años, así como en las escalas R; E y S.

Por otro lado específicamente en la escala A y en la comparación interedades se observa que a medida que avanza la edad los puntajes directos comprendidos en la normalidad estadística tienden a disminuir.

En las escalas R y E los puntajes directos en este mismo criterio tienden a ser regulares. Finalmente en la escala "S" los puntajes directos en el criterio de normalidad conforme avanza la edad tienden a disminuir tal como sucede en la escala "A". Esta variabilidad en las respuestas ya se abordó en páginas anteriores.

Bajo la perspectiva de este análisis se desprende la importancia fundamental de contar con test psicológicos normalizados y luego estandarizados a nivel regional a fin de dotar de mayor confiabilidad y validez los resultados que obtengamos en contextos específicos tal como se vislumbra en la parte introductoria de la presente tesis.

CAPITULO X

CONCLUSION.

Es claro que hablar de la estandarización de un test requiere de actividades muy variadas y complejas como de suficientes recursos financieros y humanos. Es así como se ha demostrado en esta tesis que en México son muy pocos los tests psicológicos que se han estandarizado. Sin embargo esto no debe ser motivo de desánimo cuando se requiera proceder a esta tarea. En este contexto se logra el objetivo central de esta tesis en tanto el paso preliminar orientado hacia la normalización del test perfil de la personalidad de Gordon (PPG), se demostró que para lograr la homogeneización de una prueba psicológica se requiere de la habilidad y el manejo sistemático de la estadística. No basta entonces conocer los criterios técnicos de un test sino además comprender los elementos que constituyen la base constructiva de ese test.

Habiendo ya comprobado la importancia que tiene la normalización de un test por región, también es conveniente garantizar mayor confiabilidad y sobre todo validez a los resultados en este sentido y en el terreno de la confiabilidad la normalización de este test debiera hacerse extensiva a niveles medio-superior de diferentes instituciones educativas, primero en el Valle de Culiacán y Estado de Sinaloa. Desde aquí se posibilitaría la estandarización para la totalidad de estado. Debe decirse además que el hecho de que pudiera estandarizarse en esta región no garantiza la validez para el resto de la República Mexicana ya que la cultura y el nivel educativo varían de estado en estado y tienden a hacerse muy signifi-

cativos entre el Norte, Centro y Sur del país. Por lo - tanto se requeriría de procedimientos de normalización - similares en dichas zonas. La tarea es amplia pero necesaria si se quiere ser real en la aplicación de los tests y diagnóstico del comportamiento con sujetos mexicanos.

Por último, debe quedar claro que éste ha de ser - el primer paso de una serie larga de propuestas que coadyuven al desarrollo de la psicometría en sus justos términos en el contexto mexicano.

CAPITULO XI

RESUMEN

El objetivo de la presente tesis fue normalizar el test Perfil de la Personalidad de Gordon (PPG) desde la escuela de trabajo social de la Universidad Autónoma de Sinaloa con aspirantes al primer grado, siendo todos los sujetos del sexo femenino. Se demostró la necesidad del uso de la estadística para la normalización de éste y - - cualquier otro test descriptivo. Asimismo se propusieron líneas de actividades para dar continuidad a un proyecto_ de estandarización de los test psicológicos.

BIBLIOGRAFIA

- ANASTASI ANA.- "Test Psicológicos". Ed. Aguilar, España - 1966.
- ALLPORT GORDON W.- " Psicología de la Personalidad" Ed. - Paidós, Buenos Aires, Argentina.
- ANCANA LEONARDO.- "Cuestiones de la Personalidad" Ed. Herder, Barcelona 1971.
- BROWN FEDERICK G.- "Principios en la Medición en Psicología y Educación", Ed. El Manual Moderno, S.A. primera edición 1980.
- BUSS R. ALLAN WAYNE POLEY.- "Diferencias Individuales. -- Rasgos y Factores", Ed. El Manual Moderno, S.A. México 1976.
- CUELI JOSE, LUCY REIDL.- "Teorías de la Personalidad", -- Ed. Trillas, México, 1972.
- Estandarización del Perfil e Inventario de la Personalidad de Gordon (PPG-IPG) en Instituciones Bancarias. Guadaluajara Jal., México 1982.
- Estandarización del Test de Percepción de Diferencias de Thrustone, Aplicado a los Alumnos de Trabajo Social. Cuicuilac Sinaloa, México, 1985.
- GORDON D. LEONAR V.- "Inventario y Perfil de la Personalidad". Ed. El Manual Moderno.
- HILL GEORGE.- "Orientacion Escolar y Vocacional". Ed. Pax, México 1973.

KREYSZIG ERGIN.- "Introducción a la Estadística Matemática. Principios y Métodos". Ed. Limusa - 1977.

LANYON RICHARD Y GOODTEIN LEONARD.- "Evaluación de la Personalidad". Ed. El Manual Moderno, S.A. de C.V. México, 1977.

LEVIN J.- "Métodos Estadísticos Aplicados a las Ciencias Sociales", Ed. Harla, México 1976.

MAGNUSSON DAVID.- "Teoría de los Test". Ed. Trillas, México 1971.

M. GUION ROBERT.- "Test para Selección de Personal". Ed. Raialp, S. A. México 1969.

MISCHEL WATHER.- "Personalidad y Evaluación". México 1973

MORALES MA.LUISA.- "Psicometría Aplicada". Ed. Trillas, - México 1977.

MORGAN GLIFFORDT Y KING RUTHARDA.- "Introducción a la Psicología". Ed. Aguilar, España 1978.

Normalización del Perfil e Inventario de la Personalidad de Gordon, para Ambos Sexos a Nivel Universitario, Guadalajara Jal. México 1985.

PARDINAS FELIPE.- "Métodos y Técnicas de Investigación en las Conductas Sociales". Siglo Veintiuno Editores, S. A.

SMITH MILTON.- "Estadística Simplificada para Psicólogos y Educadores". Ed. Manual Moderno, S.A. México 1971.

VILLALPANDO JOSE MANUEL.- "Manual de Psicotécnica Pedagógica". Ed. Porrúa, S.A. México 1977.

WITTAKER JAMES O.- "Psicología Segunda Edición 1970. Nueva Editorial Interamericana, S.A. de C.V.

YUNG R.K. WELDMAN. D.J.- "Introducción a la Estadística - Aplicada a las Ciencias Sociales". Ed. Trillas, México 1971.