

881325
7
Zej



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

PLANTEL LOMAS VERDES

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNAM
No. DE INCORPORACION 8813-25

"RASGOS DE PERSONALIDAD DE LAS
MUJERES QUE INGRESAN AL
EJERCITO Y A UNA INSTITUCION
CIVIL".

TESIS CON
FALLA TE CRGEN

P R E S E N T A N:

Paulette Quijano Santos Guajardo
Catalina del Pilar Reyes Hinojosa

Director de Tesis:

LIC. LEOPOLDO BERMUDEZ BUSIO

Segundo Revisor:

LIC. ISMAEL A. MARQUEZ ORDAZ

Naucalpan de Juárez, Edo. de México
17 de Julio de 1990.



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

CAPITULO I METODOLOGIA

1. PROBLEMA
2. HIPOTESIS
3. VARIABLES
4. DEFINICION OPERACIONAL DE VARIABLES
5. OPERACIONALIZACION
6. SUJETOS
7. ESCENARIO
8. MATERIALES
9. PROCEDIMIENTO
10. DISEÑO
11. REFERENCIAS

CAPITULO II SELECCION DE PERSONAL

1. INTRODUCCION
2. ANTECEDENTES DE LA SELECCION DE PERSONAL
3. FUNDAMENTOS DE LA SELECCION
4. ELEMENTOS DE LA SELECCION TECNICA
 - A) VACANTE
 - B) REQUISICION
 - C) ELABORACION DE PERFIL
 - D) INVENTARIO DE RECURSOS HUMANOS
 - E) FUENTES DE RECLUTAMIENTO
 - F) PRESOLICITUD
 - G) SOLICITUD DE EMPLEO
 - H) ENTREVISTA INICIAL
 - I) EVALUACION TECNICA
 - J) EVALUACION PSICOLOGICA
 - K) ENCUESTA SOCIOECONOMICA
 - L) ENTREVISTA DE EVALUACION
 - M) EXAMEN MEDICO
5. REFERENCIAS

CAPITULO III FORMACION DEL EJERCITO

1. ANTECEDENTES HISTORICOS
2. FORMACION DEL EJERCITO MEXICANO
3. PARTICIPACION DE LAS MUJERES EN EL EJERCITO
 - A) ESCUELA MILITAR DE ENFERMERAS
 - B) HOSPITAL CENTRAL MILITAR
 - C) ESCUELA MILITAR DE GRADUADOS DEL SERVICIO DE SANIDAD.
 - D) ESCUELA MILITAR DE ODONTOLOGIA
 - E) ESCUELA MEDICO MILITAR
 - F) ESCUELA MILITAR DE EDUCACION FISICA
 - G) E.M.A.I.A.Z.Y.S
 - H) ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA
 - I) U.D.E.F.A
 - J) OTROS CARGOS
4. REFERENCIAS

CAPITULO IV INVENTARIO MULTIFASICO DE LA PERSONALIDAD

1. ANTECEDENTES Y DESARROLLO DEL MMPI
2. DESCRIPCION Y ESTRUCTURA DEL MMPI
3. DESCRIPCION DE LAS ESCALAS
 - A) ESCALAS DE VALIDEZ
 - B) ESCALAS CLINICAS
4. REFERENCIAS

CAPITULO V TEORIAS DE PERSONALIDAD

1. TEORIAS PSICOBIOLÓGICAS
A) WILLIAM H. SHELDON
2. TEORIAS FACTORIALES
A) RAYMOND DERNALD CATELL
B) HANS J. EYSENCK
3. TEORIAS DINÁMICAS
A) SIGMUND FREUD
B) CARL GUSTAV JUNG
4. TEORIAS INTEGRADORAS DEL YO
A) GORDON W. ALLPORT
B) CARL R. ROGERS
5. TEORIAS PERSONOLÓGICAS
A) HENRY A. MURRAY
6. TEORIAS PSICOSOCIALES
A) ALFRED ADLER
B) HARRY S. SULLIVAN
C) ERICH FROMM
7. REFERENCIAS

CAPITULO VI ANALISIS DE RESULTADOS

1. ANALISIS CUANTITATIVO DE RESULTADOS
2. ANALISIS CUALITATIVO DE RESULTADOS

CAPITULO VII CONCLUSIONES

ANEXOS

BIBLIOGRAFIA

CAPITULO I

METODOLOGIA

CAPITULO I

M E T O D O L O G I A

I. PROBLEMA

Antes de formular el problema de la presente investigación consideramos relevante mencionar la importancia de la formulación del mismo, pues a partir de este se desarrollará toda la investigación.

La falta de conocimiento suficiente que se relaciona con el problema, se manifiesta en por lo menos tres formas:

a) Cuando existe un vacío en los resultados de las investigaciones, es decir, cuando existe una ausencia total de investigación.

b) Cuando los resultados de algunas investigaciones, no concuerdan, son contradictorios, una razón de tales resultados es que una o más investigaciones estuvieron mal conducidas, el error más común en la investigación es la falla en el control de variables externas importantes.

c) Cuando un hecho que existe aislado del resto del conocimiento exige explicación. Una ciencia no sólo consta de conocimiento, sino de conocimiento sistematizado; mientras mayor sea la sistematización, mayor la comprensión de la naturaleza por parte del científico. Si después de suficiente reflexión se puede relacionar apropiadamente el nuevo hecho con el conocimiento existente, puede decirse que se ha explicado. [1].

La explicación de un hecho constituye una hipótesis y es una característica de las hipótesis que también se aplican a otros fenómenos.

Un problema puede ser objeto de investigación solo si es soluble, debido a que una hipótesis es una solución tentativa del problema. La ciencia siempre trata con hipótesis solubles.

Hay que definir el problema operacionalmente. Una definición operacional es aquella que indica que existe cierto fenómeno, es decir la definición operacional de un concepto, consiste en un enunciado de las operaciones necesarias para producir el fenómeno. Una vez que se especifican el método de registro y medición de un fenómeno se dice que este está operacionalmente definido. [1].

Sobre estas bases llegamos al planteamiento correcto del problema, partiendo de una necesidad general hasta el problema en específico. Ahora bien expondremos paso a paso como fué que se llegó al planteamiento operacional de nuestro problema:

-- Existe una necesidad en el Ejército en determinar las características de personalidad de sus empleados de sexo femenino, a fin de llevar a cabo una adecuada selección de personal que permita la realización de los objetivos organizacionales y personales de cada empleado.

-- Existe una necesidad en el Ejército en determinar las diferencias de personalidad existentes entre sus empleados y los empleados de una institución civil, para contar con un perfil general de la personalidad de las empleadas del Ejército. Llegando con esto a una selección mas profunda y bien fundamentada.

-- Ante estas necesidades consideramos plantear un problema el cual nos conducirá a cubrir con las necesidades que presenta el Ejército para la correcta selección de personal. De esta manera llegamos al planteamiento del problema, el cual queda descrito a continuación ;

-- Existe una diferencia significativa entre los rasgos de personalidad obtenidas mediante el Inventario Multifasético de la Personalidad (MMPI), de las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejército y las aspirantes para el ingreso a una Institución bancaria.

2. HIPOTESIS

Hi : Existe una diferencia significativa entre los rasgos de personalidad obtenidas mediante el Inventario Multifasético de la Personalidad (MMPI), de las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejército y las aspirantes para el ingreso a una Institución bancaria.

Ho : No existe una diferencia significativa entre los rasgos de personalidad obtenidas mediante el Inventario Multifasético de la Personalidad (MMPI), de las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejército y las aspirantes para el ingreso a una institución bancaria.

3. VARIABLES

Vd : Identificación de los rasgos de personalidad obtenidos a través del Inventario Multifásético de la Personalidad (MMPI).

Vi : Aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejército y para el ingreso a una Institución Bancaria.

4. DEFINICION OPERACIONAL DE VARIABLES

Vd : Puntuaciones T obtenidas mediante el Inventario Multifásético de la Personalidad (MMPI).

Vi : Candidatos de sexo femenino para el ingreso al Ejército y para el ingreso a una Institución Bancaria.

5. OPERACIONALIZACION

Los rasgos de personalidad de las mujeres de ambas muestras se obtuvieron a través de la aplicación del Inventario Multifásético de la Personalidad (MMPI). El cual es un test que mide las características de personalidad. Consta de 13 escalas; diez escalas clínicas y tres de validez.

El criterio de calificación se tomó en base al Inventario Multifasético de la Personalidad. Los resultados obtenidos se compararon entre ambas muestras, obteniendo así la diferencia entre las personalidades de ambos grupos. Esto en base a un procedimiento estadístico adecuado para el problema planteado.

6. SUJETOS

Cada muestra se compuso por 30 mujeres solicitantes de empleo, tanto del Ejército como de una institución bancaria. Cuyas edades comprendían de entre los 18 y 25 años de edad, provenientes de familias de nivel socioeconómico medio/bajo, con una escolaridad a nivel preparatorio y/o equivalente, solicitantes de empleo en el período de febrero y marzo de 1990.

7. ESCENARIO

El estudio se llevó a cabo en las aulas de la Unidad de Psicología del Hospital Central Militar, y en las instalaciones de la Institución bancaria, las cuales cuentan con una sala de aplicación de exámenes psicométricos para el personal que desea ingresar. Cuenta con mesa-bancos, excelente iluminación y se encuentran aisladas de cualquier estimulación externa y con una adecuada ventilación.

B. MATERIALES

Inventario Multifasético de la Personalidad (MMPI).
60 hojas de respuesta del MMPI.
Manual del MMPI
60 lapices con goma.

9. PROCEDIMIENTO

Se acudió al Hospital Central Militar, al departamento de psicología, en el cual se nos permitió aplicar el Inventario Multifasético de la Personalidad, a la muestra elegida y mencionada con anterioridad. Sin mencionarles a los candidatos el motivo de la aplicación del Inventario, únicamente tenían conocimiento que se trataba de una batería de exámenes psicométricos para el ingreso al Ejército.

Una vez obtenidos las respuestas de las candidatas, se procedió a la calificación de los perfiles de cada una de las aspirantes, su interpretación e integración.

Los datos obtenidos de la otra muestra elegida, se consiguieron mediante la solicitud a la Institución bancaria, para que nos fuera permitida la aplicación del inventario a las candidatas, además de la batería acostumbrada para su selección. Inventario que se aplicó únicamente a las personas que reunieran con las características de la muestra ya descrita.

Una vez obtenidos los perfiles de esta segunda muestra, se procedió a la calificación del perfil, interpretación de cada escala y su integración.

Obtenidas ya las integraciones de cada candidato de ambas muestras, se procedió al análisis cuantitativo y cualitativo para comparar los resultados de cada muestra entre si.

10. DISEÑO

El diseño es la disciplina de los datos. El objetivo implícito de cualquier diseño es imponer restricciones controladas a las observaciones de fenómenos naturales.

El diseño que en este caso utilizaremos es un diseño de dos grupos pareados con sujetos asignados al azar. Se ocupará, pues lo que se busca es comparar medias, entre dos grupos con el manejo de una variable. Es usada para grupos pequeños de 30 sujetos, o menos.

La característica común entre ambos grupos, es como lo mencionamos anteriormente, es que son mujeres, todas solicitantes de empleo, cuyas edades comprenden de entre los 18 y 25 años de edad, de nivel socioeconómico medio-bajo, solicitantes de empleo en el período febrero-marzo, de 1990.

Es una investigación de campo, en la cual se va a llevar a cabo un estudio comparativo.

El método se llevara a cabo con la prueba T de student, para la comparación de medias en muestras pequeñas. [1].

11. REFERENCIAS

(1) F.J McGUGAN, agosto 1984, "PSICOLOGIA EXPERIMENTAL", editorial trillas, México, agosto 1984 pp 45-48, 61-71, 175-188, 193-210.

CAPITULO II

SELECCION DE PERSONAL

CAPITULO II

SELECCION DE PERSONAL

1. INTRODUCCION

Como paso previo a la selección de personal, hay que conocer la filosofía y propósitos de la Organización, esto implica la valoración de recursos existentes y la planeación de los que van a ser necesarios para el alcance de esos objetivos y comprendan la valoración de las necesidades presentes y futuras en cuanto a calidad y cantidad.

La comparación entre dichas necesidades y el Inventario de Recursos Humanos el cual permite conocer las habilidades, conocimientos, intereses, etc.; de cada uno de los miembros de la Organización de manera que pueda cubrir los puestos que vayan quedando vacantes, ya sea por renunciaciones o expansión permitiendo precisar que se está seleccionando personal para una Organización y no para una tarea o puesto en específico. También que este proceso tiene lugar en un momento del desarrollo de la personalidad del individuo y de la dinámica de la Organización. [2].

El esfuerzo paralelo para descubrir dentro de cualquier gama de posibilidades, aquellos individuos que habrán de ser la contribución máxima a una determinada oportunidad de empleo la llama Frank A. Geldard : "SELECCION". [3], la cual toma como punto de partida las necesidades de la industria.

Según Arias Galicia, la Organización en la que se realiza la selección de personal, la cual es, "La elección de la persona adecuada para un puesto adecuado que permita la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y potenciales, a fin de hacerla mas satisfactorio a sí mismo y a la comunidad en que se desenvuelve para contribuir a los propósitos de la Organización ". [2].

Para fines de nuestra investigación definiremos selección, como la técnica para seleccionar a la persona adecuada a un puesto adecuado, dentro de una Organización, analizando las habilidades y capacidades de los solicitantes a fin de decidir, sobre bases objetivas, cuales tienen capacidad para el desempeño de un puesto y potencial para el desarrollo en puestos futuros.

La importancia de una buena selección, radica en tener mejores expectativas de un trabajador en el desempeño de sus actividades dentro de la empresa; por lo consiguiente la evaluación debe realizarse en forma secuencial y precisa, contemplando los siguientes aspectos :

- Experiencia laboral
- Trayectoria académica
- Aspectos psicológicos

Estos aspectos son componentes básicos de la personalidad de un sujeto, que hace posible su óptimo desarrollo dentro de una sociedad y en su ámbito laboral, por lo que deberán ser analizados bajo el mejor control de validez y confiabilidad. [3].

Es necesario identificar las capacidades necesarias para una ejecución satisfactoria; por ejemplo, una determinada operación podría requerir rasgos como precisión de observación, atención por largos intervalos de tiempo, buena resistencia física. Tal vez el trabajador en cuestión requiera poca iniciativa o adaptabilidad social o análisis para hacer análisis lógicos.

Al no haber ambigüedad en los rasgos que no vengan al caso dependiendo de la situación de la cual se trata, el siguiente paso sería idear o aplicar las existentes adecuadas para la cual se trate, el siguiente paso sería aplicar la ya existentes adecuadas para la estimulación de aprovechamiento especiales, de intereses, aptitudes y la técnica de entrevista.

Hablamos de selección en el momento en el que tenemos los candidatos probables para ocupar la vacante y deberán ser evaluados en forma secuencial.

2. ANTECEDENTES DE LA SELECCION DE PERSONAL

En el momento en que se inicia la actividad profesional de la persona, una mala adaptación puede traducirse en carga para la empresa y correlativamente, en que dicha persona pierda confianza en sí misma ocasionándole un perjuicio irreparable.

Si al asignar se consigue una tarea adecuada a sus aptitudes, el hombre tiene sobre las máquinas dos propiedades que el jefe de la empresa no debe olvidar: su iniciativa y su posibilidad de proyección. Al estar con una labor que coincida con nuestras aptitudes, equivale en el plano individual encontrar un capital para vivir, y favorecer al aumento de la riqueza del país.

En la actualidad existe una modalidad de gran interés en la práctica que se suele denominar "SELECCION MULTIPLE", en donde se busca tener el máximo aprovechamiento del factor humano, cuando se cuenta con varios candidatos y se necesitan cubrir varios puestos diferentes a la vez.

Como una de las consecuencias de la Revolución Industrial, el número de las organizaciones y la magnitud de las mismas experimentaron un gran crecimiento que se traduce en una mayor complejidad en su manejo.

A principios del siglo a fin de encontrar una solución, Federico Taylor, propuso un modelo de Organización denominado "FUNCIONAL", basado en el principio de la división del trabajo mediante el cual se buscaba agrupar actividades de la misma naturaleza bajo la coordinación de un especialista.

Taylor se dió cuenta de que la Organización perdía si con anterioridad no se seleccionaba a quienes fueran a desarrollar la tarea, hasta entonces el sistema empleado consistía en que los interesados asistían al sitio de trabajo a fin de localizar al capataz y era éste quien realizaba la selección empíricamente, sin seguir alguna técnica, así Taylor propuso que el reclutamiento quedara centralizado, con objeto de obtener mejores resultados, surgiendo así las oficinas de selección. [2].

En el área laboral hasta principios de este siglo se inicia la Selección Técnica y particularmente con la Primera Guerra Mundial, se plantea la necesidad de seleccionar conglomerados de individuos destinados a tareas específicas, valiéndose de aportaciones científicas logradas, que tienen por objeto el estudio del hombre.

Actualmente estas aportaciones han permitido que las técnicas de selección de personal tiendan a ser menos subjetivas, determinando los requerimientos de los Recursos Humanos, aumentando las fuentes efectivas para allegarse a los candidatos idóneos, evaluando sus capacidades físicas y mentales.

Consideramos de importancia la visión que le da el Ejército a la selección de personal y como se fué desarrollando desde sus inicios, dentro del mismo ya que de éste obtuvimos una de las muestras de la investigación.

Durante la Primera Guerra Mundial en Estados Unidos , utilizaron la psicología para dos tareas principales, la selección de conscriptos que se realiza en base a exámenes psicológicos de inteligencia general y clasificación de los reclutas para una correcta designación en las distintas ramas de la Fuerza Armada, en base a datos psicológicos relacionados con la preparación civil, sus inclinaciones, talento y cualidades personales.

En muchos países en la actualidad, han llegado al convencimiento de que la selección técnica ofrece los datos y medios mas eficaces para esta.

En los 70's cuando la aplicación de la selección de personal en el Ejército comienza a llamar la atención sobre sus bondades y aplicaciones, particularmente en la selección de aspirantes a ingresar al Colegio Militar, llegando en la actualidad a generalizarse sus métodos y procedimientos en la mayoría de las actividades del Ejército, como una auténtica psicología militar que lleve al logro de los objetivos del Instituto Armado.

El Ejército es un Organismo destinado a defender la integridad, independencia y soberanía de la nación, garantizar la soberanía interna, auxiliar a la población civil y cooperar con sus autoridades, en el caso de necesidades públicas, prestarles ayuda en obras sociales y en todas las que tiendan al progreso del país, conforman las ordenes que se dicten al respecto.

Para el logro de estas misiones, es necesario que el Ejército funcione como una Organización, en donde existe una coordinación racional de sus Recursos Humanos y materiales, a este empleo racional se le conoce como: "ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS", el cual es un proceso aplicado al incremento, utilización y conservación del esfuerzo, las experiencias la salud, los conocimientos y habilidades de los miembros de la Organización en beneficio de la Industria, del individuo y del país.

La utilización eficaz de las personas en todo esfuerzo organizado se ha constituido en un gran problema; ante el faraón que edificaba una pirámide, se seguía una problemática, similar a la que preocupa al directivo de una empresa, y en este caso al comandante de una unidad del Ejército. Tanto el faraón como el comandante o directivo, tienen que imaginar como organizar la tarea y aplicar a cada uno de los trabajadores a ella; como reclutar, formar y dirigir eficazmente a las personas que son capaces de realizar esa tarea. La Administración de Recursos Humanos tiene como objetivo, planear organizar y dirigir adecuadamente la misión, clasificación y asignación del personal para el cumplimiento de su métodos.

Las diferentes organizaciones militares son equipos en los que unos hombres dependen de otros actuando en su tarea, por lo que su buen funcionamiento y rendimiento de la organización dependen de las cualidades, conocimientos y características de los hombres que la forman. Existen individuos con las cualidades físicas, intelectuales y de personalidad inferiores a la generalidad, pero aun así son eficaces para cierto tipo de labores, esto involucra determinar los porcentajes de individuos aptos y las desviaciones aceptables, lo cual es posible en el proceso de selección.

El Ejército se ha modernizado y alcanzado mayor tecnificación en los medios con los que dispone, requiere delimitar un nivel óptimo de preparación y potenciales intelectuales y de personalidad que responden a las exigencias de sus funciones.

En el medio militar la calidad de Recursos Humanos se garantiza con la selección cubriendo con las necesidades de las diferentes unidades, y los medios de evaluación con que cuenta el Ejército, adecuadas a las necesidades.

Los sistemas de selección se han desarrollado en el país a través de la investigación científica, el empleo de la estadística y computadoras para la resolución, clasificación y elaboración de reportes y manejos estadísticos que se requieren por el volumen de sujetos y los tiempos de respuesta a los que es preciso manejar la información.

El departamento de psicología tiene como objetivo principal, desarrollar métodos de selección, clasificación y evaluación psicológica. Este departamento se encuentra en su mayoría, el cual se lleva a cabo en dos áreas: en la S/7 (informática), del Estado Mayor de la Defensa Nacional y en el Colegio de Estado Mayor para Diplomados, los cuales dependen de la S/1, Recursos Humanos. Destacando en su avance tecnológico implantado en el C.M.A.E. [4].

3. FUNDAMENTOS DE SELECCION

La clásica selección comienza en la edad adulta donde se califica y conceptua al trabajador solo a través de verle actuar en el puesto, comenzó a ceder frente a la preselección de los adolescentes. Estas tendencias se generalizan en todos los países, Inglaterra y Francia. En esta etapa era la propia tarea la que marcaba las exigencias profesionales de un empleo, en función sobre todo, del nivel técnico, o complejidad del trabajo. La selección psicofisiológica, aparece como una de las técnicas de organización racional de trabajo.

Esta racionalización se enfrenta con la selección profesional de Taylor, quien indicó como características de selección la fuerza y endurecimiento muscular. Estas ideas fueron reemplazadas por la Teoría de Aptitudes, siendo identificada bajo el ángulo de la selección profesional como una disposición virtual, acrecentada luego por la experiencia, es decir, el cumplimiento del mercadeo, hace recurrir a las aptitudes. En este complejo las aptitudes intervienen en niveles diferentes, mas para cada una de ellas existe un umbral inferior por debajo del que la ejecución no satisfactoria.

Las técnicas fueron elaboradas con el fin de que permitieran elegir trabajadores en función de las características psicológicas y fisiológicas exigidas por la tarea. La agrupación permanente de estas técnicas en el curso de sus aplicaciones a conducido a distinguir tres grandes categorías. La primera constituyó el dominio del análisis psicológico del trabajo, la segunda es del dominio de la elaboración de útil experimental, la tercera pertenece al campo de la estadística aplicada o biometría general. (5).

Es necesario identificar las capacidades que se necesitan para una ejecución satisfactoria; por ejemplo, una determinada operación podría requerir, rasgos como precisión de observación, atención por largos intervalos de tiempo, buena resistencia física. Tal vez el trabajador en cuestión requiere poca iniciativa o adaptabilidad social, o capacidad para hacer análisis lógicos. Al no haber ambigüedad en los rasgos que vengan al caso dependiendo de la situación de la cual se trate, el siguiente paso sería idear o aplicar las existentes adecuadas para la estimulación de los solicitantes de empleo. Las baterías de aptitud, tests de aprovechamiento especiales, de intereses, aptitudes se puede hacer uso de la técnica de la entrevista.

4. ELEMENTOS DE LA SELECCION TECNICA

Para cumplir con la responsabilidad de la selección es necesario que las decisiones se fundamenten sobre técnicas lógicamente estructuradas, siguiendo un procedimiento científico. (diagrama 1).

A) VACANTE

El proceso se inicia en el momento que se presenta una vacante, cuya definición literal es : "puesto que no tiene titular" [2].

Se entiende como tal la disponibilidad de una tarea a realizar al puesto a desempeñar, que puede ser de nueva creación, debido a imposibilidad temporal o permanente de la persona que lo ocupaba. Antes de proceder a cubrir dicha vacante, deberá estudiarse la posibilidad de redistribución de trabajo, con objeto de que dichas tareas sean realizadas entre el personal ya existente, y sólo en caso de no ser posible, se solicitará que se cubra. [2].

B) REQUISICION

El reemplazo y el puesto de nueva creación, se notifican através de una requisición al departamento de Selección de Personal o a la sección encargada de estas funciones, señalando los motivos que la estan ocasionando, la fecha en la que deberá estar cubierto el puesto, el tiempo por el cuál se va a contratar, departamento, turno, horario y sueldo. [2]. (ver anexo 1, requisición).

C) ELABORACION DEL PERFIL

El psicólogo, al recibir la requisición deberá elaborar un perfil psicológico de acuerdo a las necesidades de la empresa. Cuando una requisición es tramitada al departamento de Selección de Personal, lleva contenidos datos técnicos y personales que deberá tener el candidato. El psicólogo transcribirá la información de carácter psicológico, y así seleccionará al candidato mejor preparado. [6].

Este perfil deberá contener los datos técnicamente psicológicos para poder elaborar el método más adecuado de evaluación. Estos puntos se refieren básicamente al área intelectual, de personalidad y habilidad. La estructuración de una batería psicológica debe estar basada directamente, en los datos contenidos en el perfil y este a su vez en los arrojados por la requisición.

Las características intelectuales estarán determinadas por los factores de capacidad, en términos de análisis, síntesis, nivel de pensamiento, integración, organización, etc., que el puesto requiera. Las características de habilidad con las condiciones técnicamente determinadas en el tipo de labor a desempeñar, y las de personalidad por factores internos como son motivación, intereses, estabilidad emocional, juicio, etc., por ejemplo: Se requiere un Ingeniero Químico para ocupar el puesto de jefe de producción. Estos son los datos principales de una requisición, que el psicólogo deberá extrapolar a un perfil psicológico adecuado; se requiere un ingeniero químico titulado, con tres años de experiencia en control de calidad de productos textiles, con las siguientes características psicológicas:

INTELIGENCIA superior al término medio
pensamiento abstracto
capacidad de análisis y síntesis
atención normal.

PERSONALIDAD excelente capacidad de relaciones y mando.
capacidad para trabajar bajo presión.

Este perfil psicológico con características que se deben poseer, nos ayudará a elaborar las baterías adecuadas para su evaluación, que definitivamente es de peso en el proceso de selección. (anexo 2, perfil)

D) INVENTARIO DE RECURSOS HUMANOS

El siguiente paso consiste en la localización, en el inventario de recursos humanos, de las personas que, prestando actualmente sus servicios en la organización, y de los cuales se conoce la actuación que han tenido en el tiempo que tienen que prestar sus servicios. Esto disminuirá el periodo de entrenamiento, y contribuirá a mantener alta la moral del personal que ya trabaja en la organización, al permitir que cada vacante signifique la oportunidad de uno o varios ascensos. [6].

E) FUENTES DE RECLUTAMIENTO

De no existir dentro del inventario, el candidato deseado, se acudirá a la cartera de candidatos que se encuentran en la espera de alguna oportunidad y en caso de no localizarlo tampoco, se recurrirá a las fuentes de reclutamiento, entendiéndose por tales, los medios de que se vale una organización para atraer candidatos adecuados a sus necesidades.

La fuente de abastecimiento más cercana es la propia organización y se recurre a las amistades del propio personal, las ventajas que reporta esta fuente de reclutamiento, llamada interna, se manifiesta en la integración del personal de nuevo ingreso, sin embargo algunos expertos consideran que son mayores sus desventajas por las fricciones y conflictos que surgen con el personal, cuando no es aceptado el candidato, o cuando ya en su desempeño disminuye la efectividad, de los familiares en los casos que se sancionan a sus parientes, se les niega un ascenso, etc.

Existen también las llamadas fuentes externas de reclutamiento, como las agencias de empleo, medios publicitarios, universidades, bolsas de trabajo, etc. En un país como México con grandes problemas de subempleo, (el trabajo por temporadas o por horas en un día), y con grandes carencias de personal altamente calificado, es de importancia capital prestar atención a las fuentes de reclutamiento, mientras para puestos en los cuales no se requiere una preparación escolar elemental, como son peones, aprendices, ayudantes, etc. Generalmente existe exceso de candidatos para otros puestos que necesitan de una preparación muy larga ya sea formal, (escuelas: Ingenieros electricistas, programadores, contadores, administradores, etc.), o informal (en la práctica del trabajo mismo, torneros matriceros, etc.) generalmente existe escases de candidatos adecuados, entonces, se recurre atraer personas que se encuentran laborando en otros lugares. Una de las formas de atracción es el ofrecimiento de mayores sueldos y prestaciones, con el cual se elevan los costos, provocando la inflación y los problemas económicos del país. [6].

F) PRESOLICITUD

Esta es muy útil cuando se tiene una gran afluencia de candidatos para un puesto, permitiendo, de manera rápida enterarnos, si el candidato cuenta con los requisitos indispensables para cubrir el puesto.. También nos ayuda cuando se ha cubierto la vacante y se requieren candidatos, permitiendo formar una buena cartera. Los datos que arroja la presolicitud son los de identificación del candidato y los requisitos mínimos indispensables para cubrir el puesto. [6].

6) SOLICITUD DE EMPLEO

Localizados los candidatos, el ambiente en el que se han recibidos, así como la manera en que sean tratados, contribuirá en alto grado a mejorar la impresión que se formen de la organización. El espacio asignado a la oficina de reclutamiento y selección deberá proporcionar las facilidades adecuadas a fin de que resulte funcional y reduzca al mínimo las incomodidades que surgan ante la presencia de numerosos candidatos. Es aconsejable una sala de espera confortable, iluminada, así como cubículos privados que permitan las condiciones ambientales necesarias para la realización de las diferentes etapas del proceso de selección.

Al localizar el área de reclutamiento y selección, es importante que sea accesible a los solicitantes y evite que estos transiten por las áreas de trabajo.

La solicitud es un cuestionario debidamente estructurado y que deberá los datos relevantes del candidato bajo los rubros siguientes:

-- Datos personales son aquellos que nos proporcionan conocimientos de aspectos específicos de la persona como son: nombre, edad, sexo, estado civil, dirección, teléfono, estatura, peso, etc.

--Datos personales: Son los referentes a la preparación escolar del candidato desde su inicio hasta su fin, ejemplo: si cursó la primaria, secundaria, bachillerato, profesional etc., en donde, cuando, que tipo de escuela, etc.

--Experiencia ocupacional: Nos proporciona una visión generalmente de su experiencia en el desarrollo de una actividad ocupacional, técnica o de mano de obra; que tiempo lo ha desempeñado, que otro tipo de actividades ha tenido, en donde ha laborado, causas de renuncia, nivel ocupacional, etc.

Datos familiares: Son aquellos que nos muestran el desarrollo que ha tenido en su núcleo familiar como son: número de hermanos, oficios, actividades, y escolaridad de estos, la posición que ocupa entre estos, contribución económica, referencias personales, etc.

--Datos generales: Son datos que pueden ser de utilidad para la empresa y que van de acuerdo con las políticas, necesidades, etc; de la misma. Un ejemplo de esto es que algunas empresas piden al candidato que redacte alguna pequeña carta en la que solicita empleo a dicha empresa. <ver anexo 3, solicitud>.

El diseño de la solicitud estará determinado por las políticas y necesidades de la empresa, misma que puede ser de diversas formas, tamaños, etc. <6>

H) ENTREVISTA INICIAL

Tiene la finalidad de corroborar los datos obtenidos en la solicitud, tener contacto visual con el candidato y hacer un registro observacional de las conductas de este, durante su desarrollo se proporciona información con respecto a la vacante, condiciones de trabajo, sueldo, etc, que son de interés para el candidato si en la requisición son pedidos algunos documentos, título profesional, carta de pasante, cédula profesional, cartilla, etc., esta sería la fase indicada para obtenerlos. Indudablemente este es el primer filtro evaluativo de los candidatos antes de pasar a la evaluación técnica y psicológica.

I) EVALUACION TECNICA

Todo puesto requiere de ciertos conocimientos o pautas conductuales para que sea desempeñada de forma adecuada estos conocimientos fueron adquiridos en algun plantel educativo, institución o el algún empleo anterior, lo cual se le denomina experiencia laboral. Los candidatos recién egresados de algun centro profesional no han adquirido tal experiencia pero si conocimientos que en un momento determinado puede aplicar en el desempeño de una labor, el psicólogo dentro del proceso de selección evaluará tales conocimientos mediante los instrumentos adecuados que el mismo diseñará. La evaluación técnica proporciona datos sobre el trabajo en equipo, ya que sólo los mejor preparados tienen la posibilidad de seguir el proceso de selección.

Es importante remarcar que la evaluación técnica debe realizarse antes de la evaluación psicológica ya que esta reditua ahorro en tiempo y costos en la empresa.

De hecho, una persona que no reuna los requisitos técnicos pedidos por la empresa, através del análisis de puestos no tendría objeto alguno continuar con las siguientes fases de la selección de personal.

J) EVALUACION PSICOLOGICA

La etapa mas importante de la selección, es indiscutiblemente la evaluación psicológica. Aqui se reunen los datos de capacidad emocional del candidato. Esta se realiza por medio de baterías psicológicas que deberán ser coleccionadas bajo las condiciones siguientes:

- Nivel de aplicación
- Características del perfil
- Costo

Los tres niveles importantes en el proceso de reclutamiento y selección son los siguientes:

- a) Nivel obrero u operativo
- b) Nivel medio o mandos intermedios
- c) Nivel ejecutivo o gerencial

La selección de las pruebas psicológicas que componen una batería se regiran por tres aspectos basicos:

Inteligencia: medición de la capacidad intelectual mediante los siguientes aspectos:

Factor general de inteligencia (factor g)
Factores especificos de inteligencia como: análisis y síntesis, nivel de pensamiento, etc.

Habilidad: Es la medición de las aptitudes de acuerdo a las características del puesto;

Personalidad: Es la medición de los aspectos internos del sujeto y su relación con el medio ambiente como son; estabilidad emocional, motivación, juicio social, etc...

Antes de iniciar toda esta fase de selección el psicólogo deberá tener planeado un lugar de aplicación, y materiales y tiempo, a fin de que sea secuencial el manejo de estos instrumentos.

K) ENCUESTA SOCIO-ECONOMICA

La encuesta socioeconómica es la parte que nos ayuda a corroborar los datos obtenidos en la solicitud y la entrevista y de la veracidad de los mismos. Es necesario conocer la posición económica del candidato así como sus condiciones de vida, familiares, etc. Puede ser realizada por medio de un cuestionario aplicado por una trabajadora social, que efectúa visitas a domicilio y trabajos anteriores al candidato entregando el reporte con las observaciones pertinentes. Aunque generalmente se hace a través de despachos u organizaciones que se encargan de este tipo de actividades.

En ocasiones cuando las limitaciones de una organización nos permiten contratar a una persona especialmente avocada para realizar las encuestas existe la posibilidad de hacerlas telefónicamente o bien a través de las llamadas encuestas epistolares, estas últimas por lo general son enviadas por correo a las personas que fueron puestas como referencias personales o de trabajo (7).

La encuesta puede abarcar entre otros puntos:

- a) La verificación del domicilio y familia del candidato
- b) La investigación de antecedentes penales
- c) La investigación de antecedentes de trabajo
- d) La investigación de las cartas de recomendación

L) ENTREVISTA DE EVALUACION

En este punto se valoran los datos obtenidos en los pasos obtenidos, poniendo especial atención en aquellos que no quedaron claros con la evaluación realizada hasta el momento. También nos proporciona datos especiales y específicos del comportamiento del individuo en base a cuatro áreas importantes:

1. Area escolar o profesional: Son todos los datos con respecto a los estudios, profesión, especialización, desde sus inicios hasta la escolaridad actual o final.

2. Area de experiencia laboral: Son los datos referentes al tiempo que ha desempeñado un trabajador en su labor profesional, así como las empresas o lugares en donde las ha desempeñado.

3. Area familiar: Son datos procedentes del núcleo familiar del individuo, abarcando los puntos de cohesión familiar, relaciones intrafamiliares, etc.

4. Area social: Son puntos importantes en la relación social del individuo, en el ámbito no familiar, desde los grupos o clubes a los que pertenece, hasta relaciones con sus amigos más allegados.

Desde el punto de vista clínico, la entrevista es concebida de tres formas distintas: entrevista dirigida, entrevista no dirigida y entrevista mixta.

Debido a que consideramos que en todos los casos la entrevista es dirigida, trabajaremos con los conceptos de entrevista indirecta, entrevista directa y entrevista mixta.

- Entrevista Directa: Es aquella donde obtenemos los datos por medio de un interrogatorio previamente diseñado y bajo puntos específicos.

- Entrevista Indirecta: Es la técnica de obtención de datos por medio de preguntas abiertas y comentarios por parte del entrevistado.

Entrevista Mixta: Es la combinación de las anteriores alternando el interrogatorio de acuerdo al punto y curso de interés de la misma. Esta es la que más se utiliza en la selección de personal.

A continuación puntualizaremos algunos aspectos que son de gran interés para obtener una información fiel de lo que el entrevistador requiere, así como las zonas encubiertas por el sujeto en evaluaciones anteriores.

- **Rapport:** Generalmente los sujetos que logran establecer contacto con el entrevistador presentan un estado de nerviosismo que en ocasiones impide al entrevistador recibir información fiel de su entrevistado por lo que se hace de vital importancia establecer entre el entrevistado y el entrevistador una comunicación precisa y fluida que sólo se obtiene por medio de la confianza y seguridad que transmite el entrevistador a su escucha.

A esto se le denomina rapport, lo cual ayuda a bajar la tensión, angustia y falta de seguridad del sujeto. Durante el curso de la entrevista el psicólogo deberá ser lo suficientemente hábil para no dejar caer el rapport establecido. Esto a través de manejo adecuado de las técnicas de entrevista que entre las más conocidas tenemos: el silencio, agrado, confrontación, negación, actuar como el jefe.

El psicólogo deberá analizar cada respuesta del candidato antes de darla como cierta, ya que al estar el sujeto ante tales circunstancias de tensión, tiende en ocasiones a distorcionarla.

- **Planteamiento del cuestionario:** La importancia de estructurar objetivos útiles para la entrevista, radica en la diversidad de actitudes que tiene el sujeto ante situaciones de stress, por eso recomendable en forma sutil y clara con el objeto de no lesionar.

susceptibilidades del entrevistado y romper el rapport establecido con el mismo. Debemos tomar en cuenta que ciertas preguntas crean conflicto a determinados sujetos, por lo que el psicólogo debe actuar con tacto durante el curso de la entrevista.

- Orden lógico: Generalmente, el psicólogo inexperto plantea su cuestionario en forma desorganizada, esto es a consecuencia de la poca práctica que posee sobre el instrumento, de ahí que se recomienda la práctica del mismo antes de realizarla en el escenario mismo. Uno de los principales obstáculos es la falta de seguridad al enfrentarse a un candidato, que en tal caso, ambos se encuentran en las mismas condiciones de stress, tornando la entrevista en una plática meramente informal. Conforme se va adquiriendo destreza en el manejo de la técnica, el entrevistador se encuentra con otro problema serio, que es la diversidad de comportamientos y actitudes de su entrevistado durante el curso del diálogo, obstáculos que el psicólogo librará sólo con la experiencia. Estos y algunos otros problemas evocados en la entrevista como unidad afectan a la secuencia de la misma y en algunos otros de interés especial que el psicólogo manejará en forma adecuada con el uso de su criterio.

- Contenido del curso del pensamiento: El curso al que va dirigido cierto tópico tocado por el entrevistado, proporcionará datos relevantes de personalidad del candidato, así como el contenido y buen manejo verbal del mismo. Nos referíamos al curso que sigue la manifestación verbal del sujeto dirigido a un fin específico, como sería, la buena imagen de sí mismo.

- Observación de la conducta: El comportamiento manifestado por el candidato es de gran importancia dentro de una evaluación en selección, ya que puede proporcionarnos datos importantes, sobre la actividad general que desarrolla el sujeto ante determinadas circunstancias; esto es, aspectos o rasgos importantes de la conducta del mismo que

manifiestan desviación, trastornos o descompensación de su estado interno, como pueden ser : alta ansiedad, nerviosismo excesivo, tranquilidad indiferencia, etc. Esto se logra mediante la observación de sus movimientos, tanto manuales y corporales, expresiones faciales de toda índole, o bien, en la coherencia del comportamiento verbal.

La entrevista proporciona datos de diversas índoles como son: personalidad, comportamiento, actitud, etc., del sujeto siempre y cuando sea manejada en forma adecuada; si éste instrumento es usado bajo tales condiciones, será más válido en cuanto a los datos que arroje y esto se logra bajo la experiencia, sagacidad y perseverancia del psicólogo entrevistador.

M) EXAMEN MEDICO

Se utiliza para conocer que el candidato posee la capacidad física para desempeñar su trabajo sin que existan consecuencias negativas para él o para las personas que lo rodean. En caso de encontrar anomalías, se le orientara para corregirlas o para realizar exámenes periódicos y prevenir consecuencias mas graves. En algunas ocasiones los resultados del examen médico condicionan el ingreso de una persona a la organización, ya que ésta no podrá ingresar como y dijimos hasta que no solucione por cuenta propia problemas que pudieron haber sido detectados en el examen médico.

Por otro lado, Alvaro Jimenez, habla de la Selección de Personal por objetivos, basandose esencialmente en los test psicométricos, una técnica semejante a la selección que con anterioridad se expuso (8). (ver diagrama 2).

OBJETIVO Propone un nuevo procedimiento y técnica para sustituir el sistema tradicional de selección de personal, en base a test psicológicos (test psicométricos, de intereses-valores, y de personalidad).

GENERALIDADES Se presenta una crítica a los resultados y la baja confiabilidad y validez del instrumento de predicción (test), utilizando la selección de personal.

Señala impropiedades en los modelos de operación de los despachos, y departamentos de selección en diferentes empresas.

A continuación justifica las necesidades de aprovechar la tecnología desarrollada en el análisis experimental de la conducta para lograr contratar al sujeto que cumpla con los objetivos del puesto más conscientemente, mediante la aplicación del modelo.

Análisis de familia de puestos: Se realiza de acuerdo a los lineamientos clásicos del análisis del trabajo, como son cuestionarios, entrevistas cruzadas (trabajador-jefe), y es mayor por registros observables, para verificar la confiabilidad de datos recabados.

Solicitud ponderada: Pretende eliminar datos no relevantes y es derivada del análisis de puestos, del estado del mercado para buscar y calificar objetivos, el grado de afinidad en las características de operación, entre un puesto y otro, de empresas diferentes.

Pruebas de eficiencia: diseñados en base al análisis de puestos y observando la metodología de elaboración de pruebas de rendimiento elaborando, tanto para estas como para la solicitud, plantillas de calificación.

Capacitación de para profesionales: Se entrena a personal auxiliar administrativo para calificar la ejecución de las solicitudes mediante el uso de plantillas y tablas elaboradas previamente.

Reclutamiento: Se realiza en las fuentes internas y externas y se les informa sobre las características del puesto y aplicación de pruebas de eficiencia.

Aplicación: Los candidatos se someten por los para profesionales entrenados, a la solicitud y pruebas de eficiencia, los tres sujetos mejor calificados en estos dos instrumentos son conducidos al siguiente paso.

Decisión del jefe inmediato: Esto se involucra en resolver cual de los candidatos seguira el procedimiento de selección, y los otros dos son informados sobre la decisión y aceptan estar a prueba; así pueden comunicarse a la empresa en periodos, pues aún tienen la oportunidad de pertenecer a ella.

Contrato de prueba: El sujeto será sometido a todo el procedimiento administrativo de contratación e inducción,

Elaboración de requisitos de conducta: Estos registros tienen por objeto definir operacional y temporalmente las condiciones deseadas; toman como base el análisis de puestos.

Elaboración de registro de resultados: registro de productos permanentes de la conducta de los empleados.

Capacitación de para profesionales: Supervisor o compañeros de trabajo son entrenados para realizar esos registros observacionales.

Periodo libre: Durante 14 días el sujeto es observado mediante los registros de conducta y/o de resultados.

Monitoreo: El décimo quinto día el nuevo empleado recibe feedback sobre las ejecuciones realizadas.

Periodo libre (2): Durante 13 días el sujeto es observado de nuevo, sin notificarle nada respecto a su actuación.

Decisión: Con base al resultado obtenido durante los dos periodos libres, un técnico entrenado en la lectura de gráficas conductuales resuelve rechazar, contratar definitivamente o capacitar en áreas deficientes al nuevo empleado.

Se considera este modelo sustituto ventajoso para los que tradicionalmente se han venido utilizando en la selección de personal. Esta basado en los siguientes principios: a) la conducta es legal, b) una operante es fortalecida por sus consecuencias, c) las conductas que deben ser consideradas son aquellas observables y medibles (8)

Para fines prácticos lo propuesto por Alvaro Jimenez es poco util, pues actualmente por las necesidades de cubrir las vacantes en las organizaciones, esta propuesta no es sistemática. Lo que en la actualidad requiere una organización en el proceso de selección de sistematizar el proceso. Unicamente cuando el puesto sea de trato delicado se podría emplear este proceso de selección por objetivos en el que se selecciona al personal mas objetivamente y con seguridad de que el candidato permanecerá en la empresa durante un tiempo considerable, pues el proceso es más preciso y certero.

Ahora bien consideramos de importancia mencionar el desarrollo que ha tenido el Ejército Mexicano, pues fundamentalmente se estudia la personalidad de las candidatas que desean ingresar al mismo. En el próximo capitulo nos referiremos a dar una idea general sobre la historia del Ejército, antecedentes y generalidades del mismo y de las personas que lo forman.

5. REFERENCIAS

(2) ARIAS GALICIA FERNANDO, México 1986 "Administración de Recursos Humanos", editorial trillas, pp 256 A 257,29, 251, 262.

(3) FRANK A. GELDARD, México 1982, "fundamentos de Psicología", editorial trillas.

(6) DR. JAIME GRADOS ESPINOSA, 1979/1983, "Reclutamiento, Selección, Contratación e inducción de Personal", Facultad de psicología de la UNAM, pp 179 a 231.

(7) R. BALLESTEROS, 1982, "La Psicología Aplicada a la Empresa", biblioteca básica de la Psicología, ediciones CEAC, pp 133-138.

(8) JIMENEZ ALVARO, 1976, " Análisis Experimental de la Conducta Aplicado al Escenario Industrial" Editorial Trillas, pp 45 a 48.

CAPITULO III

LA FORMACION DE LOS EJERCITOS

CAPITULO III

LA FORMACION DE LOS EJERCITOS

1. ANTECEDENTES HISTORICOS

Los estudios del tema han llegado a la conclusión de que han habido guerreros desde que hay hombres, y soldados desde hace más de 6000 años. Una de las culturas donde se registran los primeros soldados, son los sumerios de la antigua mesopotamia, los cuales combatían con yelmos, lanzas y escudos, este en el año 4000 A.C.

Los Asirios, que en año 2000 A.C. llevaron a cabo la primera gran guerra de la historia, tenían una especie de servicio militar obligatorio, sin embargo, es hasta el siglo VIII A.C. cuando se pudo contar con un Ejército de soldados profesionales. Otra cultura de esta época, que contaba ya con grandes Ejércitos fue China que, bajo la dinastía Chang (1450-1050 A.C.) llegaron a movilizar hasta 30,000 soldados para campañas militares.

En lo que respecta a los servicios militares permanentes y obligatorios, estos han existido en la mayoría de las civilizaciones primitivas hasta nuestros días. El servicio militar más consecutivo y terrible que se haya podido registrar lo concibieron los espartanos. Cada espartano era soldado durante 53 años, desde los siete años hasta los sesenta, y estaban sometidos a leyes severísimas. Los aztecas tenían costumbres similares a ellos, ya que educaban a sus jóvenes como "Águilas" y "Jaguares" y sólo eran reconocidos como hombres cuando hacían cuatro prisioneros.

La primera gran formación de combate fue la falange espartana, que luchaba en una línea de combate compacta, en la cual se alineaba, en la mayoría de los casos, ocho hombres y en casos especiales hasta veinticinco. Las armas de combate de un griego "pesadamente armado" (hoplita) consistían: una lanza, una espada de dos filos corta, un escudo, un yelmo, una coraza y una defensa para las piernas; pesaba alrededor de 25 kg. Hasta que Alejandro Magno introdujo la caballería como arma defensiva decisiva, el Hoplita fue la columna vertebral de todo el Ejército griego. Este tipo de formación que probablemente fue creada por los espartanos en el siglo VII A.C. sucumbió de manera definitiva en 1914,

Filipo II de Macedonia hizo más eficaz la falange espartana en dos formas distintas: procuró de una manera metódica, como hasta el momento no se había hecho, proteger los sensibles flancos por medio de soldados dotados de armas ligeras (arqueros, honderos y lanceros) y caballería, tuvo también la idea de hacer inexpugnable el frente de la falange, aumentando la longitud de las lanzas que hasta el momento no sobrepasaban de los dos metros a cinco metros. Este tipo de formación fue la falange macedónica.

Durante más de siglo y medio, la falange macedónica cruzada de lanzas fue invencible. El cónsul romano Emilio Paulo decía sobre ella: "fue el espectáculo más terrible y asolador que jamás haya visto".

El mundo hubiese puesto toda su atención en el duelo decisivo entre la invencible legión romana: Tuvo lugar en el año 197 A.C. en la batalla de Cinoscefalos y en el año 160 A.C. en la batalla de Pidna, en los dos casos vencieron los romanos, con sus famosas legiones, porque estas eran capaces de evolucionar libremente y no estaban limitadas a un tipo de formación.

La época de los grandes Ejércitos dió fin con la caída del imperio romano; más tarde, con Napoleón, surgieron nuevamente. En la edad media, aún en el siglo VIII, se contaban con Ejércitos que en relación con la población eran generalmente pequeños.

2. FORMACION DEL EJERCITO MEXICANO

El antecedente del actual Ejército mexicano se encuentra en la fusión de los Ejércitos realistas e insurgentes que combatieron en la Independencia de México. Con esta unión nace el Ejército Trigarante en 1821, compuesto de poco más de 1600 hombres de las tres armas (infantería, caballería y artillería). El día 4 de octubre de ese mismo año, se dió nombramiento al marino retirado Antonio de Medina como Ministro de Guerra y Marina con lo cual, también, quedó establecida la Secretaría que lleva el mismo nombre. La que fue dividida en ocho secciones, encargada de atender respectivamente los asuntos de la infantería, de la caballería, de la artillería, fortificaciones e ingenieros, de la Marina, de las capitánías y comandancias generales, presidios y correspondientes hospitales, pensiones y premios. Posteriormente el alto mando organizó el llamado ya "Ejército Imperial Mexicano".

La escala jerárquica comprendía los escalones de soldado, cabo, sargento, subteniente, capitán, sargento mayor, teniente coronel, brigadier, mariscal de campo, teniente general y capitán general. Se siguió usando el mismo uniforme que usaba el Ejército español, pero llevando una escarapela verde, blanco y rojo.

En 1823, al desconocerse el gobierno imperial y organizarse la República, el 19 de Marzo de ese año surgió el Ejército Nacional Mexicano y por decreto del 24 de Octubre, las clasificaciones de las clases generales cambiaron; los brigadieres se llamarían Generales de Brigada, en tanto que los Mariscales de Campo y los tenientes generales se llamarían Generales de División. El efectivo con que se contaba aproximadamente era de 18,000 elementos de tropa (9700 infantes, 6500 dragones y 1800 artilleros).

En esos días, el reclutamiento de oficiales subalternos venía haciendo, como se hacía el Ejército español, ascendiendo a los sargentos más adelantados y admitiendo en los cuerpos de tropa a jóvenes llamados cadetes, que después de tener prácticas convenientes, eran promovidos a subtenientes o alfareces. Fue así como en los últimos meses de 1823 se reunieron en el Castillo de San Carlos Perote, base actual del Colegio Militar.

Para el año de 1829, el Ejército permanente comprendía 12 batallones de infantería y 13 regimientos de caballería, una brigada de zapadores, 14 brigadas de artillería, 3 compañías de caballería para los estados internos de Oriente y Occidente y dos compañías de infantería y caballería para el resguardo de algunos puntos de las costas.

El armamento de la infantería consistía en el fusil de chispa inglés, apodado "Brown Bess", modelo 1802, el cual tenía un cañón de 98 centímetros de largo y disparaba balas esféricas de plomo de 15 adarmos (27 gramos aproximadamente).

El armamento de la caballería era la carabina de chispa, más corta que el fusil, una pistola también de chispa de un solo tiro y una lanza o un sable.

Las piezas de artillería eran de bronce y de hierro, que disparaban proyectiles esféricos de peso variable de 4 a 6 libras las piezas ligeras, de 8 a 10 y 12 libras las piezas de campana y de 16 a 24 libras las de batalla.

A partir de entonces el Ejército mexicano ha venido evolucionando de manera constante.

En el año de 1812, al mando del General Santa Ana, sostuvo combates para evitar la independencia del estado de Texas, y en el año de 1816 a 1818, trató de defender la soberanía del país en contra de la invasión de los Estados Unidos.

Al finalizar la guerra de Reforma (1850-1860), prácticamente desaparece el Ejército Mexicano, para que el poco efectivo que quedaba se encuadrara en el nuevo Ejército llamado Constitucionalista que combatía entre las fuerzas intervencionistas francesas (1862-1863).

Durante la intervención francesa y posteriormente durante el segundo imperio que fue una época muy fecunda en batallas, el Ejército estuvo conformado generalmente por campesinos, gente del pueblo y los legendarios "chicanos", que se fueron formando poco a poco en Ejército profesional.

Durante el largo período de paz del gobierno del General Porfirio Díaz, el Ejército sufrió importantes cambios que fueron principalmente:

1. La reorganización y modernización del Colegio Militar.
2. La creación del cuerpo especial del Estado Mayor, organismo técnico formado por Generales, Jefes y oficiales procedentes del Colegio Militar, encargados de la organización militar del país, tanto en tiempo de guerra como de paz.

3. La creación de la Comisión Geográfica-Exploradora, que se encargó de efectuar el levantamiento cartográfico de casi una tercera parte de la República.

4. La organización de la segunda reserva del Ejército.

5. La fundación de las escuelas militares de aspirantes y magistral de guerra.

Esta evolución fue interrumpida por el movimiento revolucionario de 1910, que puso las bases para el actual Ejército Mexicano

3. PARTICIPACION DE LA MUJERES EN EL EJERCITO

Desde la creación del ser humano, hemos aprendido que la mujer era signo de delicadeza, cuidado protección, etc. Esto ha provocado en sociedades del mundo entero que se le haya marginado por mucho tiempo en su desarrollo personal, creando en esta el sentimiento y actitud de que su campo de acción era exclusivamente quehaceres del hogar y permanecer al servicio del hombre.

Afortunadamente en la actualidad el concepto ha cambiado, ya que la mujer ha recibido la oportunidad de desarrollarse en el ámbito social, político, económico y cultural, demostrando un excelente papel, de los cuales las noticias a menudo se comentan.

Lo anterior permite reconocer que también siempre necesitamos de los hombres como seres humanos hermanos y completamente de nuestra personalidad integral.

Así, orgullosamente, se puede decir, que la mujer se integra al Ejército Mexicano a través de las diferentes escuelas militares.

A) ESCUELA MILITAR DE ENFERMERAS

Al ingreso a este plantel, la joven adolescente se designa como cadete, y en su primer contacto con el medio militar, en su arribo a las instalaciones del Heróico Colegio Militar, en el cual se les imparte el curso de Educación Militar Básica, para el conocimiento de las leyes y reglamentos en que se basan la disciplina e instrucción que guía su conducta en el Ejército Mexicano.

Así con el constante trabajo, durante cuatro años que dura la carrera se forja la verdadera enfermera del medio militar haciéndose acreedora a premios y estímulos coronando sus esfuerzos, acrecentando su interés por ser siempre el mejor.

Al término de su carrera asciende un peldaño más al tener la oportunidad de llevar a cabo el "Curso Básico de Paracaidismo". Este se integra con el adiestramiento físico y fase de cinco saltos en la Base Aérea de Santa Lucía, Estado de México, al graduarse portan una insignia más en su pecho. Tienen la oportunidad de realizarlo, así mismo, personal de oficiales de las diferentes especialidades, pudiendo volver a su plantel en un futuro para formar parte del personal directivo y docente; integrándose a los siguientes cargos: directora, subdirectora, comandante del cuerpo de cadetes y oficial instructora de su rama o especialidad.

B) HOSPITAL CENTRAL MILITAR

Aquí se efectúa una concidencia rotatoria en las diferentes especialidades en el término de un año, pudiendo aspirar a los siguientes niveles : profesionista, jefe de sala, subjefe de area o supervisora, jefe de area de departamento, subjefe de servicio; tomándose en cuenta con anterioridad antigüedad, jerarquía, conocimientos, experiencias y características personales.

C) ESCUELA MILITAR DE GRADUADOS DEL SERVICIO DE SANIDAD

Con la inquietud de realizar una especialidad, es importante obtener un lugar en esta institución, que para lo cual exige lo siguiente: ser enfermera titulada, aprobar el exámen de admisión, gran ambición por llegar a ser: enfermera quirúrgica o instrumentista, pediátrica, obstetricia, psiquiátrica, etc.

D) ESCUELA MILITAR DE ODONTOLOGIA

La mujer con interés, identificación y seguridad de lo que desea, podrá iniciar la carrera de cirujano dentista que pide como requisitos: cumplir con un plan de estudios por cuatro años, sin descendencia durante su estancia en el plantel, egresada como capitán primero cirujano dentista, prestando su asistencia en las unidades, hospitales o enfermerías.

E) ESCUELA MEDICO MILITAR

El ámbito de la mujer en el Ejército, actualmente no tiene límite, al poder ingresar a esta tan prestigiada institución, para continuar como Mayor Médico Cirujano y formar parte de la orgánica del Hospital Central Militar y Hospitales Militares

F) ESCUELA MILITAR DE EDUCACION FISICA Y DEPORTES

Este organismo se creó en 1973, participando personal femenino y masculino de las armas y los servicios, egresando con el título de Profesor De Educación Física y Deportes, el plan de estudios se considera en dos años con opción a realizar una especialización a su culminación. A la fecha se encuentra en receso.

G) E.M.AI.A.Z.Y.S.

En 1982, como un reto más, se presenta la inquietud entre el personal femenino militar por ingresar a la Escuela Superior de Guerra y realizar el curso de Mando y Estado Mayor, creandose una gran polémica, llegando a la conclusión de que faltaba una preparación previa como asesores de mando en su triple tarea de concebir, preparar y conducir las operaciones, formando parte de un grupo de comando de las unidades a nivel Batallón.

Para culminar esta preparación se realiza un curso de supervivencia en la Sierra De Atoyac Alvarez, Guerrero; enfrentandose a situaciones reales como emboscadas, incursiones y operaciones especiales; llamandose curso de patrulla de combate.

H) ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA

Con gran satisfacción se logró el ingreso a este grandioso plantel en el cual se enseñan las bases de mando a nivel funcionarios del Ejército y Armada Nacionales, participando en el manejo de personal táctica y estratégicamente, para la movilización en las operaciones militares, aquí participan Tenientes Coroneles mujeres.

I) U.D.E.F.A.

Los planteles antes mencionados y cursos establecidos son coordinados desde su creación y planeación por la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea, que actualmente tiene su sede en el Antiguo Colegio Militar de Popotla.

J) OTROS CARGOS

Distinción de suma importancia es el comandante e instructora del curso de Educación Militar Básico, que tiene la gran tarea de iniciar la instrucción y formación de las mujeres militares.

En todas estas situaciones las cadetes, oficiales y jefes participan en actividades sociales, culturales y militares; así mismo participando en eventos dentro y fuera del hogar/Ejército. ().

Una vez que fue descrito como fue que se formó el Ejército, desde sus inicios, antecedentes e historia, hasta la actualidad, y el papel que desempeñan en el las mujeres, dando una idea clara de las actividades y puestos que pudieran desempeñar en el mismo; hablaremos en el siguiente capítulo sobre el instrumento que utilizamos en la investigación, con el fin de estudiar la personalidad de las candidatas que desean ingresar a una institución militar y civil. En este caso se eligió el Inventario Multifásico de La Personalidad, que por los datos que arroja el mismo, sobre las características de personalidad, nos será de gran utilidad para el fin que se persigue.

4. REFERENCIAS

- (9) VARIOS AUTORES, 1979, "El Ejército Mexicano", editorial Secretaría de la Defensa Nacional, SDN, México
- (10) ESTADO MAYOR MEXICANO, 1974, "Colección del Oficial", Tomo II, editorial S.D.N, México.
- (11) WOLF SCHNEIDER, 1979, "Soldado" Editorial Grijalba, México.

CAPITULO IV

INVENTARIO MULTIFASICO DE LA
PERSONALIDAD

CAPITULO IV

INVENTARIO MULTIFASICO DE LA
PERSONALIDAD

1. ANTECEDENTES Y DESARROLLO DEL M.M.P.I.

A fines de la década de los treinta, en los hospitales psiquiátricos en E.U.A. Starke R. Hathaway psicólogo y J.C. Mckinley neuropsiquiatra, decidieron trabajar juntos para desarrollar un instrumento psicométrico efectivo y práctico que constituyera una contribución psicológica a los procedimientos de diagnóstico médico una herramienta objetiva para evaluar los casos psiquiátricos rutinarios de pacientes adultos y un método para determinar la severidad de sus condiciones.

Hathaway y Mckinley basados en su experiencia clínica reunieron originalmente un conjunto de 1200 frases provenientes de diversas fuentes: historias clínicas de medicina general, neurológicas y psiquiátricas, etc. El MMPI se basó en el concepto de que los reactivos conforman numerosas escalas potenciales. Las escalas se elaboraron empíricamente siguiendo el criterio del diagnóstico psiquiátrico tradicional. Las escalas escogidas originalmente fueron aquellas que se derivaron con mayor facilidad por la frecuencia de las respuestas. [12]

Numerosas investigaciones han permitido que desde la publicación original de este instrumento se hayan derivado también de 200 nuevas escalas. Los datos normativos originales se derivaron de una muestra de 700 sujetos normales, que acudieron a los hospitales de la Universidad del Estado de Minessotta (E.U.A.). El muestreo fué bastante adecuado incluyendo personas de ambos sexos cuyas edades fluctuaban entre 16 y 55 años. Además había datos disponibles adicionales de 250 estudiantes universitarios y de preparatoria que representaban un sector adecuado de aspirantes a estudios superiores.

Las escalas se obtuvieron contrastando los grupos de sujetos normales con casos clínicos cuidadosamente estudiados. También de 800 de estos casos pertenecían a pacientes de la división de Minessotta. Los por menores de la obtención de las escalas son demasiado variables y extensos.

Aunque en los artículos citados con anterioridad son bien descritas las técnicas empleadas por Hathaway y Mckinley para el desarrollo del MMPI, muchas de las implicaciones de sus procedimientos y decisiones solo se evidenciaron cuando se acumuló suficiente experiencia a través de los trabajos de investigación con este instrumento.

La traducción del MMPI al español se ha realizado desde hace tiempo en diferentes lugares de Latinoamérica. Una primera versión de las oraciones del inventario fué preparada en Cuba, por el Dr. Bernal. Se trabajó con las oraciones en español para lo cual se contó con la colaboración con un psiquatra de Argentina y otro del Perú, quienes hicieron una segunda traducción del inglés al español; posteriormente el material ha sido revisado y adaptado por el Dr. Nufez y publicado por el Manual Moderno.

Posteriormente se modificaron algunas preguntas que se habían elaborado, y se revisó la traducción frase por frase para llegar al máximo acuerdo posible. Fué evidente que ninguna traducción aislada de las frases pudo satisfacer a todas y cada una de las regiones de habla española de América. La variedad idiomática de cada región es muy grande y cada nueva consultante tuvo objeciones en el vocabulario empleado en alguna de las frases.[13]

Con todo esto consideramos de gran valor para los psicólogos de América Latina que una versión estandarizada en lengua española pudiese ser usada, sin estas variedades de expresión.

Existen por ahora cuando menos cinco libros llamados ATLAS en los que los datos acumulados en las investigaciones pueden ser consultados como ayuda para formar resúmenes de personalidad apropiados a un perfil del MMPI. Encontramos esta prueba lo suficientemente útil para justificarla hasta que algo mejor sea desarrollado.

Ha sido una de las pruebas utilizadas para establecer el diagnóstico diferencial que frecuentemente es necesario para realizar la mejor comprensión de la problemática de los rasgos de personalidad de un sujeto.

El MMPI hasta ahora es la prueba de personalidad también ampliamente investigado y más ampliamente utilizada.

2. DESCRIPCION Y ESTRUCTURA DEL MMPI

El inventario Multifásico de la Personalidad [MMPI] está diseñado para proporcionar una evaluación objetiva de algunas de las principales características de la personalidad que afectan la adaptación individual y social.

Esto se fundamenta en la características de la prueba, ya que através de 566 reactivos el individuo se describe bajo control. Sus respuestas proporcionan además la posibilidad de ser comparadas con la media estadística.

Esto da lugar a que la prueba adquiere importantes características psicométricas que la hacen uno de los instrumentos más firmes dentro de las técnicas de evaluación de la personalidad. Por otra parte la posibilidad del sujeto de describirse a si mismo, permite que lo haga manifestando algunos elementos inconscientes que le dan al instrumento una importancia a nivel proyectivo.

De esta forma del MMPI se convierte en una técnica de incalculable valor cuya interpretación se puede ajustar a la utilización que el psicólogo quiera hacer de ella, en relación a las metas a las que se deben enfocar los consultados, desde aspectos totalmente cuantitativos, hasta algunos rasgos finos de la organización psicodinámica de la personalidad.

Las escalas del MMPI cuidadosamente construidos y comprobados mediante validez cruzada, constituyen un medio adecuado para conocer el status de la personalidad y el ajuste emocional de jóvenes y adultos.

Las 9 escalas para uso clínico fueron denominadas de acuerdo con las condiciones de anormalidad con que se basó su construcción. No se espera que las escalas midan rasgos puros ni que representen entidades separadas etiológicas o de pronóstico.

El MMPI consta de 566 frases afirmativas, algunas de ellas repetidas, que incluye una gran variedad de temas; temas, actitudes sociales, religiosas, políticas y sexuales; síntomas psicósomáticos, desordenes neurológicos y transtornos motores; estados obsesivos y compulsivos; ilusiones, alucinaciones, fobias, tendencias sadomasoquistas, etc.

El sujeto responde a una hoja de respuestas marcando con un lápiz si la pregunta es cierta o mayormente cierta en su caso relleno el espacio correspondiente marcado con la letra C, o si la oración es falsa o no mayormente cierta en su caso, se rellena con el lápiz el espacio bajo la letra F. Existen dos tipos de folletos en la actualidad: El primer inventario multifásico de la personalidad MMFI Español, que tienen todas las 566 frases con su correspondiente hoja de respuestas y que fué traducida por el personal técnico del centro de orientación de la Universidad de Puerto Rico, A. Bernal, A. Colon, E. Fernández, A. Mena y con la colaboración del Dr. Starke Hathaway y adaptado para America Latino por el Dr. Rafael Nuffez.

Esta es una edición autorizada y publicada en español por la editorial el manual moderno y distribuida por la librería intercomercial S.A. de México. El otro consiste en un menor número de frases preparadas en un folleto publicado recientemente en el que el sujeto contesta utilizando una hoja de respuestas especial para contestar; en realidad en una forma abreviada de la prueba ya que sólo consiste en 399 frases seleccionadas en tal forma que la validez y confiabilidad de la prueba se mantiene, ya que estas frases siguen siendo las mismas utilizadas en la prueba original. Esta forma fué editada y publicada por the Psychological Corporation.

Las bases fundamentales que delinear las bases de la prueba aque señala que cuando un grupo de personas son similares en ciertos aspectos de su conducta, es decir, en la forma de contestar a una serie de preguntas acerca de ellos mismos son también similares en otras formas por lo tanto ciertas características de la personalidad individual son sugeridas en la forma que responden cuando estas contestaciones son comparadas con las de un grupo identificado.

N. ENTARIO MULTIASICO DE LA PERSONALIDAD MMPI - Español

MMPI

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100

Indice de validez de escala 1-100
 Escala de somatizacion 1-100
 Escala de obsesivo-compulsivo 1-100
 Escala de hipocondria 1-100
 Escala de histeria 1-100
 Escala de psicosis 1-100
 Escala de escizofrenia 1-100
 Escala de depresion 1-100
 Escala de ansiedad 1-100
 Escala de mania 1-100
 Escala de paranoia 1-100
 Escala de esquizofrenia 1-100
 Escala de psicosis 1-100
 Escala de depresion 1-100
 Escala de ansiedad 1-100
 Escala de mania 1-100
 Escala de paranoia 1-100

MMPI
2.4

**INVENTARIO MULTIFASICO DE LA
PERSONALIDAD, MMPI - Español**
Stark-R Hathaway y J. Chasinley McKinley

Nombre: _____ Sexo (si es mujer) _____

Descripción: _____

Diagnóstico: _____ Fecha de aplicación _____

Alas Perdidas o Puntajes rompidos: _____

Estado (ciudad) _____ Edad _____ Referido por _____

Puntaje	Puntaje	Escala																Escala	Puntaje
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
100	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
90	90	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
80	80	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
70	70	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
60	60	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
50	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
40	40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
30	30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
20	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
10	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

NOTAS

Puntaje Total: _____
 Puntaje Factor 1: _____
 Puntaje Factor 2: _____
 Puntaje Factor 3: _____
 Puntaje Factor 4: _____
 Puntaje Factor 5: _____
 Puntaje Factor 6: _____
 Puntaje Factor 7: _____
 Puntaje Factor 8: _____
 Puntaje Factor 9: _____
 Puntaje Factor 10: _____
 Puntaje Factor 11: _____
 Puntaje Factor 12: _____
 Puntaje Factor 13: _____
 Puntaje Factor 14: _____
 Puntaje Factor 15: _____
 Puntaje Factor 16: _____
 Puntaje Factor 17: _____
 Puntaje Factor 18: _____
 Puntaje Factor 19: _____
 Puntaje Factor 20: _____



Las comparaciones entre las diferentes personas se ha logrado facilmente al observar las reacciones a 566 diferentes variables de la conducta. Estas por ser demasiado numerosas para investigarlas una por una se ha logrado agruparlas con fines de calificación y, que despues de las respuestas del sujeto estudiado se ha computado para cada escala, sus puntuaciones son convertidas en una gráfica generalmente llamada perfil o bien tomada en cuenta la situación numerica de las escalas, de acuerdo con un sistema de puntuacion, se logra una codificación de todas ellas, en donde las escalas básicas utilizadas son; 4 de validez y 10 clinicas. [13].

3. DESCRIPCION DE LAS ESCALAS

A) ESCALAS DE VALIDEZ

Las escalas de validez tiene por objetivo seffalar el grado de confianza que uno puede tener para hacer inferencia sobre la personalidad, basandose en el perfil de la prueba. Estas escalas se refieren a la actitud que el sujeto toma al contestar la prueba, la cual esta dentro del grado de conformidad con el grupo dentro del cual funciona el examinado dentro del proceso de socialización y en el estado de salud mental en el que se encuentra.

Si se interpretan los datos encontrados por medio de las escalas de validez se comienzan a encontrar rasgos de personalidad del sujeto. A mayor número de respuestas sin contestar el sujeto impide que se puedan encontrar datos sobre él, ya que en forma pasiva se opone a la situación de la prueba. Tiene mucha importancia si el sujeto responde 6 o más frases de la escala L, y el límite de la escala F debe ser no mayor de 16 o de T 80.

Cada una de las escalas de se usan en la prueba, nos arrojan datos sobre ciertos rasgos de la personalidad.

ESCALA DE FRASES OMITIDAS.

La primera escala que se considera es la integrada por frases que el sujeto omite. Se debe tomar en consideración edad, sexo, educación del sujeto, ocupación, nivel socioeconómico y la participación que muestra en el desarrollo de entrevistas o pruebas psicológicas al que se expone. La prueba fue hecha de tal forma de que una persona que terminó primaria no tiene problemas para contestarla, aunque existen varias razones para que se dejen sin contestar algunas de las frases del inventario; puede ser por distracción, agitación o depresión.

Una puntuación baja menor de T 40, se encuentra en personas de bajo nivel socioeconómico, intentando presentar un cuadro favorable de si mismo.

Una puntuación arriba de T 60, se encuentra en personas defensivas que ocultan sus faltas personales, reacciones fobicas u obsesivas compulsivas, o un indice de depresión.

Una puntuación mayor de T 70, invalida todas las escalas pues hay una distracción deliberada de la prueba, denotando ser un individuo defensivo, deprimido dado a la intelectualización como mecanismo de defensa.

ESCALA L

Evalúa el grado de franqueza del sujeto al tomar la prueba, y su tendencia de cubrir sus faltas personales, socialmente inaceptables.

T 36 a 55 No existen datos que se puedan considerar significativos.

T 56 a 63 Necesidad de impresionar en forma favorable y de ofrecer respuestas socialmente aceptables en relación al control de sí mismo y a principios morales establecidos. Convencionalismo, conformismo. No se dan cuenta de que su conducta impacta a otros.

T64 a 69 Utilización de represión y negación, falta de comprensión de sí mismo, rigidez excesiva, engaño de sí mismo conscientemente.

T 69 a 90 a) Utilización de la represión y negación de manera ingenua y sin comprensión. Falta de flexibilidad en la adaptación y pobre tolerancia al stress y a presiones ambientales. Actitud hacia el mundo histéricas, actitud infantil hacia sí mismo. Perfiles neuróticos y nivel socioeconómico bajo.

b) Persona escrupulosa y demasiado consciente.

c) Intentos de impresionar, dando buena impresión de sí mismo.

ESCALA F

Se utiliza como una manera de evaluar la validez del instrumento. Esta escala ha sido llamada escala de frecuencia, de confusión y de validez.

T 44 a 54 1. la persona contesta pertinentemente y racionalmente, son personas normales, relativamente libres de tensión, manteniendo una buena adaptación. Convencionales y de pocos intereses. 2. Refleja intentos defensivos de personas que esconden tensión emocional y aprehensión.

T 55 a 59 implica independencia de pensamiento y negativismo, son personas insatisfechas, temperamentales, inquietas, malhumoradas e inestables.

T 70 a 80 sugiere un probabilidad creciente de mal funcionamiento del ego, falta de interés y cooperación, mala interpretación del material leído.

T arriba de 80 1. falta de cooperación en el proceso de evaluación, que resulta de un proceso al azar al contestar todas positivas o negativas. 2. falta de comprensión a la pobre capacidad de entendimiento, dificultades en la lectura. 3. posibilidades de que se quiera aparentar mayor enfermedad de la que en realidad le afecta.

ESCALA K

Integrada por 30 frases opera como escala de corrección de las escalas clínicas: 1 (histeria), 4 (depresión), 7 (psicastenia), 8 (esquizofrenia), 9 (manía); pero también como cierto índice de características de personalidad.

Las personas normales con puntuaciones K elevada, son descritas como emprendedoras, ingeniosas, dinámicas, enérgicas, racionales, con iniciativa, versátiles. Hábiles para mantener relaciones sociales, actuando de tal forma que parece que tienen experiencia en sus relaciones interpersonales; si entre este grupo existe inseguridad son capaces de mantener una apariencia seguridad admirable.

T 60 o más actitud defensiva hacia la debilidad psicológica, es decir, personas que temen presentar un cuadro de perturbación.

La escala k se relaciona más bien con características de la personalidad tales como actitud defensiva o exhibicionismo psicológico.

La puntuación baja se encuentra en sujetos desconfiados, inhibidos, superficiales, sumisos, ante figuras autoritarias. Con bajo nivel para manejar sus mecanismos de defensa.

Como se comentó con anterioridad existen tanto escalas de validez como clínicas, así pues ya mencionadas las escalas de validez, continuaremos por dar una pequeña definición de cada una de las escalas clínicas, y lo que cada una mide dentro de los diferentes rasgos de personalidad.

B) ESCALAS CLINICAS

ESCALA 1 HS (HIPOCONDRIASIS)

Esta fué la primer escala que derivaron Hathaway y Mckinley, en 1940. La puntuación de esta escala representa una medida del interés anormal del sujeto acerca de sus funciones corporales. Se han encontrado diferentes características de la personalidad de los sujetos asociados con esta escala.

Las 33 frases que componen esta escala abarca una serie de síntomas corporales y no se restringen a una parte del cuerpo ni a una función concreta; incluyendo dolores y malestares generalizados, quejas específicas sobre la digestión, respiración, visión, pensamiento y sueño; así como peculiaridades de la sensación.

ESCALA 2 D (DEPRESION)

Mide el grado o profundidad del conjunto de síntomas clínicos propios de la depresión. Es conocida también como la escala de estado de ánimo, pues por medio de ella es posible encontrar estados emocionales y pasajeros.

El grupo normal que obtiene una puntuación alta en esta escala esta integrada por personas serias, individualistas, modestas, con intereses estéticos, insatisfechas con el medio y con ellas mismas, se preocupan demasiado, son personas emotivas de temperamento nervioso, generosas y sentimentales.

3 Hi (HISTERIA)

Esta escala de 60 frases se desarrolló para ayudar a la identificación de pacientes que utilizan las defensas neuróticas propias de histeria de conversión. Estos pacientes utilizan los síntomas físicos como un medio de resolver conflictos difíciles o evitar responsabilidades.

Los sujetos normales con una puntuación alta en esta escala se caracterizan por ser idealistas, ingenuos, perseverantes, sociables, comunicativos, afectuosos, sentimentales, individualistas, infantiles, impacientes, inhibidos, entusiastas, accesibles y colaboradores en actividades sociales.

Cuando la puntuación de la escala es baja las personas son generalmente estables, con intereses estéticos, convencionales, controladas, pacíficas, restringidas y no les interesa la vida social agitada.

4 Dp (DESVIACION PSICOPATICA)

Esta escala de 50 frases se desarrolla para medir las características de la personalidad del subgrupo de personas amorales, antisociales, con desordenes psicopáticos de la personalidad. Este grupo incluye personas asociales. Los sujetos normales con una puntuación alta son rebeldes, cínicos, desobedientes, agresivos con las mujeres, egoístas entusiastas, francos e individualistas.

La puntuación baja de la escala es característica de personas convencionales y con pocos intereses, sumisas, complacientes, aceptan la autoridad y hacen todo lo que les prescriben; son de buen temperamento, persistentes y tienen metas adecuadas, son agradables, un poco tímidas, sin ser así confiables.

5 Mf (MASCULINO FEMENINO)

La escala 5 Mf está compuesta de 60 frases y tiene por objeto obtener respuestas relacionadas con intereses propios de los hombres o de las mujeres. Las frases están referidas a la sensibilidad emocional y personal, la identificación sexual, el altruismo, preocupaciones propias del sexo femenino y la negación o rechazo de ocupaciones masculinas. También se refiere a intereses, pasatiempos, actividades sociales, o religiosos, relaciones familiares y miedos. Otro rasgo importante es la cantidad de material sexual presente en las frases que componen la escala. Originalmente esta escala fue diseñada para identificar los rasgos de la personalidad relacionados en la inversión sexual masculina.

La puntuación alta en la escala no proporciona una suficiente evidencia prácticas homosexuales. En los hombres implica dependencia y pasividad, en tanto que en las mujeres una puntuación alta se refiere a características dominantes. La puntuación baja en mujeres es índice de modestia, idealismo, sentido común, aunque a menudo puede representar una pasividad masoquista. En los hombres una puntuación baja denota independencia y masculinidad, implica también conducta atrevida, activa y tosca.

6 Pa (PARANOIA)

Esta escala integrada por 40 frases se deriva para evaluar el patrón clínico de la paranoia, cuyos síntomas clásicos son: ideas de referencia, sensibilidad en las relaciones interpersonales, actitudes sospechosas, rigidez, sentimientos o ideas de persecución delirios de grandeza y percepciones inadecuadas.

Los rasgos paranoides en personas que dan la impresión de estar bien orientadas en el tiempo y espacio, aunque pueden mostrar malas interpretaciones de las situaciones, de tal forma que la percepción pareciera estar en desacuerdo con sus habilidades y su inteligencia.

Los sujetos con puntuación alta son perfeccionistas, difíciles de conocer, tercos, emotivos, sensibles en sus relaciones interpersonales, y dados a preocuparse por lo que puedan pensar de ellos. Son amables, afectuosos y generosos.

Cuando la puntuación es baja los sujetos son equilibrados serios, maduros, razonables, confiables e íntegros.

7 Pt (PSICASTENIA)

Esta escala compuesta por 48 frases fué derivada para ayudar a la evaluación del patrón neurótico de la psicastenia (término que actualmente no se utiliza), o del síndrome obsesivo compulsivo. Sus características incluyen, reacciones fóbicas y obsesivo compulsivas, dudas excesivas, dificultad para decidir, temores, preocupaciones obsesivas, actos compulsivos, ritualistas y perfeccionistas. La tendencia a este tipo de conducta se manifiesta por medio de angustia, inseguridad y desconfianza.

Los sujetos normales con puntuación elevada en esta escala son sentimentales, dependientes, deseosos de agradar, con sentimientos de inferioridad, indecisos, compulsivos, tranquilos y de buen temperamento, aunque individualistas e insatisfechos.

La mujer con una puntuación alta es sensitiva, emotiva, dada a la preocupación excesiva y con variedad de componentes neuróticos. Cuando la evaluación de esta escala es mayor a las otras, son hostiles, negativos, preocupados por valores religiosos y morales, y muchos tienen problemas de impulsividad homosexual.

Una puntuación baja, menor de 20, se observa en sujetos que no tienen tendencia a preocuparse.

8. Es (Esquizofrenia)

Esta escala de 78 frases es la más numerosa de las escalas clínicas. Esta escala es considerada como una de las más débiles por el complejo de la entidad que representa.

Las personas ofrecen una alta puntuación en esta escala tienen generalmente patrones sintomáticos complicados. Se puede pensar que todos los adultos con una puntuación elevada en esta escala tiene mentalidad esquizoide. Son personas raras, peculiares, aisladas y extrañas. El sujeto normal con puntuación alta es difícil en sus relaciones interpersonales, negativa, apático, extraño y con poco talento social.

La puntuación baja se observa en personas equilibradas, productivas, sumisas, convencionales, responsables, conservadoras, amistosas y honestas.

9. Ma (Hipomania).

Esta escala de 46 frases se derivó del desorden afectivo llamado hipomania, que se caracteriza por hiperactividad, excitación emocional, fuga de ideas, hipertiroidismo, insomnio y actitud de desconfianza. El propósito de esta escala fué poder diagnosticar los estados de ánimo de las personas con características maniaco depresivas, tipo maniaco.

El sujeto normal que tiene una puntuación alta en esta escala es optimista, decidido, expansivo y no se encuentra atado a las costumbres sociales que le rodean.

Las personas con puntuación baja son modestas, convencionales, aisladas y humildes. Es un buen indicio para predecir conducta adecuada principalmente en adolescentes.

0 Is (INTROVERSION SOCIAL)

Escala que fué publicada inicialmente por Drake en 1946, el antecedente teórico inmediato de la adaptación de este concepto para el MMPI, fué un estudio de Evans y McConell (1941), en el cual analizaron las características de la personalidad relacionados con la introversión y la extroversión.

Consta de 70 reactivos. Una puntuación alta indica tendencia a la introversión y las bajas se relacionan con la extroversión. Personas con la puntuación elevada son apáticas, conscientes de si mismas, tímidas, inseguras, modestas, poco originales, indecisas, lentas rígidas, inflexibles, controladas, inhibidas y desconfiadas. Las personas normales con puntuación baja son versátiles y sociales. La mujer es entusiasta, conservadora, segura de si misma y atrevida. El hombre es atrevido, expresivo y exhibicionista, en sus relaciones son competitivos, de gran iniciativa, activos, oportunistas, manipuladores, agresivos y hostiles, generalmente no toleran la frustración y despiertan hostilidad en sus relaciones.

Al hacer mención a cada una de las escalas y las características de personalidad sobre las cuales trata cada una de ellas; intentamos que quede claro el porque de la Utilización del Inventario como instrumento de medición de los rasgos de personalidad, de los sujetos a los cuales investigamos.

Al mismo tiempo intentamos, dar una explicación breve y clara de lo que es el inventario, sus inicios para la elaboración del mismo, fundamentos, autores y la utilidad que tiene para la medición de la personalidad.

Mencionamos también en el próximo capítulo lo que entienden diferentes autores sobre la personalidad, distintas definiciones de la misma, según diferentes corrientes psicológicas. Dando con esto una idea clara sobre el tema de lo que es la personalidad, aunado con lo que tratamos en este capítulo en el que nos referimos al instrumento para medir la personalidad que a continuación definiremos.

4. REFERENCIAS

- (12) DR. SR. RATHAWAY Y DR. McKINLEY, 1981, "Inventario Multifásico de la Personalidad, Manual", editorial manual moderno, pp 1.
- (13) RAFAEL MUREZ, "Aplicacion del Inventario Multifásico de la Personalidad a la Psicopatología", editorial manual moderno, 2a edición, pp Viii, ix, X, XiV.

CAPITULO V

TEORIAS DE LA PERSONALIDAD

CAPITULO V

TEORIAS DE LA PERSONALIDAD

Abordar el tema de personalidad resulta por demás interesante, ya que desde la antigua Grecia, con pensadores como Empedocles e Hipócrates, se dan los primeros intentos por tener una concepción del hombre. Pero es hasta la época actual cuando se da un verdadero auge al estudio de la personalidad, surgiendo un gran número de profesionales con diferentes orientaciones, influidos por otras disciplinas como la sociología, biología matemáticas, etc.

Es tema de importancia para la psicología, permitiendo entender la motivación humana, integrar en un solo concepto lo que obtendríamos por separado, predecir con mayor magnitud la conducta, y por último nos permite interrelacionar los diferentes factores que integran la personalidad. (Cueli, J.; L Reidl, 1972).

Sin embargo, al iniciar la revisión del tópico, nos encontramos con una disparidad en cuanto a un acuerdo acerca de la concepto personalidad.

Bischof en su libro, Interpretación de las Teorías de la Personalidad, señala que llegar tan solo a un acuerdo en cuanto al término personalidad, es algo que hasta la fecha no se ha podido lograr. Menciona que para definir el término personalidad, durante el transcurso de su carrera, lo llevó a reunir alrededor de 73 definiciones diferentes (al igual que Allport *). Dándonos esto, una idea de la divergencia de opinión existente entre los estudiosos de este tópico.

- 70 -

Tomando en cuenta este desacuerdo en cuanto al término personalidad, y considerando que las teorías de la personalidad son amplias y vagas, menos organizadas, complejas y embrolladas. No existiendo una que por sí sola pueda abordar satisfactoriamente el estudio de la personalidad, sin encontrar huecos en sus concepciones. Aunándose a esto, el hecho de que una teoría no es falsa ni verdadera, aun cuando sus consecuencias y derivaciones puedan serlo (Hall y Lindzey, 1969). Hemos decidido exponer de manera breve las principales teorías de personalidad que han influido y siguen influyendo en la concepción que se tiene del hombre, y que a nosotros como psicólogos estudiosos de la conducta humana, nos concierne.

PRINCIPALES TEORIAS

1. Teorías psicobiológicas
2. Teorías factoriales
3. Teorías dinámicas
4. Teorías integradoras del yo
5. Teorías personológicas
6. Teorías psicosociales

1. TEORIAS PSICOBIOLOGICAS (POSICION CONSTITUCIONALISTA Y TIPOLOGICA)

- PRINCIPALES EXPONENTES :
- a) William H. Sheldon
 - b) Psiquiatra E. Krestschmer

Afirman que la persona o individualidad psíquica es la combinación individual de los caracteres psíquicos propios de la especie, que se fundamentan en los caracteres físicos y están correlacionados con ellos, por consiguiente la personalidad y ambas unidades forman la individualidad psicofísica que es indivisible y tiene su centro último y permanente en la consciencia. (Martínez y Morales, 1985).

A) WILLIAM H. SHELDON

Sheldon en su teoría de la personalidad intenta establecer una interrelación entre la conducta y la interrelación corporal, apoyándose en la creencia de que la apariencia física externa, fenotipo, está determinada y guiada por un hipotético proceso biológico, el morfogenético. Sheldon utiliza la medición del cuerpo en un intento por evaluar indirectamente la función morfogenética. Los datos caen en tres categorías de tipos corporales: endomorfia, ectomorfia y mesomorfia a las cuales corresponde tres componentes respectivos de temperamento: la viscerotonía ama la comodidad, la comida y el afecto, tiene buen humor. La persona somatotónica es activa y vigorosa y agresiva. El individuo cerebrotónico es estudioso, sensible tímido, que huye de los contactos sociales. (Marx y Hillix, 1978).

2. TEORIAS FACTORIALES.

Principales exponentes:

- Raymond B. Cattell.
- Hans J. Eysenck.

Definen con una ecuación matemática el problema de la personalidad, es decir usan métodos multivariados para identificar lo que ellos consideran como dimensiones importantes de la personalidad y luego elaboran test para evaluarlos.

Son los creadores de la psicología de la estadística y del psicograma (Lazarus). Toman como base a las matemáticas que constituye un lenguaje que expresa relaciones entre variables y con más precisión expresiones comunes.

Raymond Bernard Catell

Catell define la personalidad como "aquello que permite una predicción de lo que hará una persona en una situación dada". Para él los elementos básicos de la personalidad son los rasgos, reconoce explícitamente que los rasgos son conceptos utilizados para explicar las congruencias observadas en la conducta, ocupándose mayormente de la organización intraindividual de los rasgos (Marx y Hillix, 1978).

Hace una distinción básica entre los rasgos superficiales y los rasgos fundamentales. Los primeros se basan simplemente en las conductas observadas, mientras que los últimos subyacen a los superficiales, determinando mediante combinaciones particulares las congruencias observadas en la conducta.

Catell reconoce también dos tipos de rasgos según sus orígenes: rasgos constitucionales y rasgos moldeados por el ambiente.

Establece diferencias entre los rasgos fundamentales sobre la base de sus orígenes. El ERG es un rasgo fundamental dinámico, de origen constitucional; el METAERG es idéntico, salvo que su origen es ambiental. Ambas determinan patrones de conducta, por que consisten en predisposiciones motivacionales hacia los objetos. Los METAERG se dividen además en actitudes, intereses y sentimientos. Los sentimientos es la clase estable (Marx y Hillix, 1978).

El sentimiento más poderoso es el sentimiento de Si, el Si-Mismo (Self) que sirve para explicar la congruencia que parece impregnar toda la conducta de un individuo. Hay dos Si-mismos, el real y el ideal; el primero es la estimación más realista que un individuo puede hacer de sí mismo, y el segundo es el individuo tal como le gustaría ser.

El desarrollo de la personalidad depende de la evolución de los ERG y METAERGS y la organización del sí mismo, a través de el proceso de aprendizaje.

Considera al aprendizaje como algo que ocurre por vía de una serie de estadios, cada uno de los cuales implica resultados alternativos a los que llamó encrucijadas.

B) Hans J. Eysenck.

Eysenck reconoce un ordenamiento jerárquico de las congruencias de lo mínimo a lo máximo; la respuesta específica, la respuesta habitual, el rasgo y el tipo. El rasgo es una coherencia observada de las tendencias de acción, mientras que el tipo es una constelación de rasgos, el interés de Eysenck se orienta sobre todo a los tipos.

Divide la personalidad, según la clásica tradición inglesa en áreas o sectores: el cognitivo o intelectual, el conativo, el afectivo y el somático. Eysenck sugiere factores generales subyacentes para los tres primeros. El correspondiente a la primera, por su puesto es la inteligencia. El neurótico, en cierto sentido, es un defecto conativo o de carácter, ya que representa la incapacidad para insistir frente a los obstáculos. El factor introversión-extroversión es un factor general del área afectiva. Y un tercer tipo: el psicotismo que se caracteriza por la cantidad de deficiencias conductuales específicas (Marx y Hillix 1978).

Su principal contribución metodológica es el método de análisis de criterio y en las teorías de la personalidad su tendencia a hacer más estricto el pensamiento, sin eliminar métodos de observación valiosa al aplicar métodos cuantitativos a los datos clínicos.

3. TEORIAS DINAMICAS.

Principales exponentes:

-Sigmund Freud.

-Carl Gustav Jung

Conciben a la personalidad como un conjunto de fuerzas que se oponen entre sí resultando de esto una serie de comportamientos (Chaplin y Krawiec, citado por Vargas y Vazquez, 1987).

No niegan que la herencia juega un papel en la personalidad, y hacen hincapié en que la personalidad está determinada por la variedad o tipos de experiencia que el individuo ha tenido en el pasado.

A) Sigmund Freud.

Postula su modelo de estructura de la personalidad basado en consideraciones económicas, topográficas y dinámicas. Versa sobre la distribución, equilibrio e interdependencia mutua de las fuerzas instintivas, eros y tanatos, de las energías a su disposición, la libido y la energía destructiva; esto sobre la economía de la mente; versa sobre tres provincias mentales, el inconsciente, el preconscious y el consciente o topografía de la mente; versa sobre tres mecanismos de la personalidad, el ello, el yo, y superyo, o dinámica de la mente (Wolman, 1968).

Freud decía "las causas determinantes de las distintas formas de vida mental deben hallarse en la interacción de las disposiciones y las experiencias accidentales". La totalidad de los elementos innatos forman la constitución del individuo, en tanto que la totalidad de las situaciones exteriores a que está expuesto el individuo durante su vida forma la constitución.

Entre los factores constitucionales de la estructura somática es la primera cosa a considerar y menciona que las fuerzas instintivas son el otro factor constitucional y constituyen un puente entre lo físico y el aparato mental.

La constitución no sólo incluye lo que viene dado en el nacimiento, si no también las fases del desarrollo determinadas biológicamente. Sin embargo el crecimiento es imposible sin influencias paternas y de otro tipo. En otras palabras el desarrollo de la personalidad es la resultante de la interacción de fuerzas innatas, instintivas con aquellas biológicamente determinadas pero el medio (un conjunto de fuerzas, que se oponen entre si y que luchan por manifestarse, resultando de esto una serie de comportamientos). De esta interacción surge el individuo a través de las cinco fases del desarrollo psicosexual (Wolman, 1968).

B) Carl Gustav Jung.

Para Jung la personalidad total o psique, consiste en una cantidad de sistemas separados pero interactuantes, Los principales son el yo, el inconsciente personal y sus complejos, el inconsciente colectivo y sus arquetipos, la persona, el ánima o el animus y la sombra. Además de estos sistemas interdependientes, están las actitudes de introversión y extroversión, y las funciones del pensamiento, el sentimiento, la sensación y la intuición.

Finalmente, hay un si mismo, que es la personalidad desarrollada y unificada (Hall y Lindzey, 1969).

El Yo de Jung es la mente consciente en contacto con la realidad y contiene los recuerdos conscientes. Es el centro de la consciencia, por lo que se le siente como el centro de la identidad y la personalidad.

El inconsciente personal es la capa superficial del inconsciente, es decir es una región inmediatamente más interna que el Yo. Los contenidos del inconsciente personal están a disposición de la conciencia y contiene sólo materiales que han llegado al inconsciente como resultado de experiencias personales del individuo.

Situado aún más profundamente que el inconsciente personal, se haya el inconsciente colectivo. Esta región oscura y nebulosa contiene las cosas que el hombre ha heredado filogenéticamente. Las cosas heredadas se denominan arquetipos; tienen algo de símbolos algo de predisposición a percibir o actuar de cierta manera. Los arquetipos se forman como resultado de la experiencia universal que ha tenido el hombre en el curso de su evolución

Cuatro arquetipos han alcanzado un desarrollo superior al de cualquier otro; "La persona", el ánima, el animus y la sombra. También desarrollados que han llegado a ser sistemas de personalidad separados. La persona es una máscara ofrecida por un individuo a su sociedad (Marx y Hillix, 1978).

El ánima y el animus representan la bisexualidad humana y son resultante de la interacción con el sexo opuesto. El ánima es la parte femenina del hombre y el animus la parte masculina de la mujer.

La sombra es la parte del inconsciente que ha sido heredada de los antecedentes prehumanos del hombre (los impulsos sexuales y agresivos, los instintos animales olvidados). En este sentido la sombra es lo opuesto del yo y normalmente funciona en el inconsciente personal (Wolman 1968).

Un quinto arquetipo bien desarrollado es el si-mismo, el más importante de todos. Representa los esfuerzos del hombre por alcanzar la unidad, la totalidad, la integración de la personalidad. El si-mismo se desarrolla mediante el proceso de individuación a partir de los conflictos internos, durante los años de prueba y de experiencia.

Jung hizo del si-mismo un sentimiento separado, modificando su concepción original en al que el si-mismo equivalía a la psique total. El si-mismo mantiene juntos a los otros sistemas.

Las dos actitudes hacia el mundo que señala Jung, introversión y extroversión concocidas mejor que cualquier parte de su teoría en la primera, la atención del individuo se dirige al mundo exterior; la introversión es el caso opuesto. Por lo general el yo y el inconsciente personal tienen actitudes, ya que ambas actitudes están de alguna manera presentes en la personalidad y entonces la actitud no dominante tiende a ser reprimida (Marx y Hillix, 1978).

Finalmente, están las funciones, cualquiera de las cuales pueden ser dominantes, pensamiento, sentimiento, sensación e intuición. Si se describe a los individuos en términos de función y actitud, se obtiene una especie de tipología, que se da en la combinación entre estas, obteniéndose un total de sus combinaciones, no existiendo tipos puros, pues el individuo total armoniza todos estos factores.

4. TEORIAS INTEGRADORAS DEL YO.

Principales exponentes:

- Gordon W. Allport.
- Carl R Rogers.

Hacen énfasis en el yo como factor principal integrador de la personalidad (Vargas y Vazquez, 1987).

A) Gordon W. Allport.

Después de la teoría psicoanalítica, la teoría de Allport es la teoría de mayor influencia sobre la psicología moderna.

Allport reconoce que hay muchos factores que determinan la conducta. Estos forman una jerarquía desde lo más específico a los más general: reflejo condicionado, hábito, actitud, rasgo, sí-mismo y personalidad.

Considera que el individuo tiende a establecer unos géneros de conducta comparable a grosso modo denominados modos de adaptación, aunque con todo, cada individuo es un caso único, constituyó un ideofenómeno (Wolman, 1968).

Al inicio del desarrollo del hombre, en los primeros años de vida su conducta está determinada por impulsos básicos. Posteriormente son sustituidos a través del aprendizaje por la experiencia guiados hacia un fin, llegando a constituir pautas de conducta similares a consecuencia de ciertas constelaciones de emociones, hábitos y prevención mejor denominados sentimientos o intereses.

Estas pautas de conducta, con el tiempo se vuelven funcionalmente autónoma, intencionales e independientes del impulso original instigador. A estas pautas de conducta Allport las denominó rasgos, los cuales son la parte fundamental de su teoría.

En este sentido, Allport considera al rasgo el nivel de estudio más provechoso para el teórico de la personalidad y lo define de la siguiente manera "un sistema neuropsíquico (peculiar al individuo) generalizado y focalizado, con la capacidad de otorgar equivalencia funcional a muchos estímulos y de iniciar y guiar formas coherentes (equivalentes) de conductas adaptativa y expresiva" (Wolman, 1968).

Define a la personalidad de la siguiente manera; "la personalidad es la organización dinámica, interior al individuo de aquellos sistemas psicofísicos que determinan sus adaptaciones únicas a su ambiente. Los sistemas psicofísicos significan hábitos, actitudes, disposiciones, etc. "que nunca son exclusivamente nerviosos. La organización impone la operación conjunto de cuerpo y mente inextricablemente fundidos en una unidad personal". La personalidad indica la manera en que un individuo se adapta a su ambiente físico y social (Woman, 1968).

B) Carl R. Rogers.

El concepto central de la teoría de Rogers es el si-mismo, el cual es una estructura compuesta por la experiencia que el individuo es capaz de atribuir a su propio cuerpo o a los resultados de su propia conducta; el si-mismo, entonces, es una representación de uno mismo, o un saber de uno mismo. Las experiencias son rotuladas valorativamente; esto es, algunos aspectos de la representación de uno mismo son positivos, mientras otros son negativos. El si-mismo regula la conducta, por que la conducta no es congruente con la representación de uno mismo, o bien ocurre, o bien no se ajusta a esa representación (Marx y Hillix, 1978).

Para Rogers, la conciencia del individuo contiene la mayor parte de lo que se necesita para comprender su personalidad.

Rogers no cree que la representación de uno mismo sea estática; aunque su estructura tiene cierta estabilidad, en algunos momentos puede asimilar nuevas experiencias, de tal modo que la estructura se modifica y el tipo particular de experiencia es subsiguientemente experimentado con mas facilidad. El si-mismo amenazado es rígido y rechazante, pero el si-mismo seguro es fluido y tolerante.

Rogers pensaba que el organismo tiene una meta única. Lucha por superarse y sostenerse. Las líneas posibles de realización son establecidas por la herencia, y el organismo tiene como parte de su equipo innato una necesidad de creación. Los seres humanos sin embargo, no pueden realizarse efectivamente a menos que puedan simbolizar sus experiencias y escoger los caminos que llevan a la propia superación (Marx y Hillix, 1978).

La imposibilidad de simbolizar toda la experiencia hace importante la distinción que establece Rogers entre el mundo objetivo y el mundo tal como lo percibe el individuo. El individuo responde a su mundo percibido, más que al mundo objetivo, de modo que es esencial para su adaptación que estos dos mundos sean tan similares como sea posible.

5. TEORIAS PERSONOLOGICAS.

Principal exponente:

A) Henry A. Murray.

Esta teoría se basa en un interés por estudiar a la persona en su totalidad y define a la personalidad como "la completa sucesión de procesos directivos organizados que se dan en el cerebro desde el nacimiento hasta la muerte (Murray y Kluckhohn, citado por Vargas y Vazquez, 1987).

Es una teoría sintetiza ya que incluye al inconsciente acentúa lo fisiológico, no ignora los aspectos sociológicos del hombre y cubre la gama total de la conducta.

6. TEORIAS PSICOSOCIALES.

Principales exponentes:

- Alfred Adler.
- Harry S. Sullivan.
- Erich Fromm.

Hacen énfasis a pesar de algunas diferencias teóricas en el papel que la sociedad y la cultura juegan en la estructura y moldeamiento de la personalidad de los individuos (Vargas y Vazquez, 1987).

A) Alfred Adler.

Pensaba que el hombre al nacer débil y al hacer frente a sus penalidades se siente débil e inseguro, trayendo como consecuencia a un sentimiento de inferioridad que lo empuja al movimiento y a la acción en busca de superarlo. Este movimiento persiste hacia la superioridad se denomina estilo de vida (Wolman, 1968).

El estilo de vida es la expresión de la individualidad propia, pues cada individuo ve la meta de la superioridad de una manera individual, única. De tal modo que el estilo de vida representa la unidad de la personalidad expresada en todas las facetas de la vida del individuo.

El yo, poder creativo o estilo de vida como lo llama Adler se forma en los primeros cuatro o cinco años de vida como resultado de la asimilación del impacto del cuerpo y el ambiente guiado hacia un fin. Resumiendo, el yo adleriano es la fuerza creadora innata en la medida que se dirige a una meta.

Adler consideraba al ser humano sociable por naturaleza, desde el punto de vista filogenético, ya que necesita de la ayuda de los demás para compensar su falta de recursos ante el ambiente y desde el punto de vista ontogenético por el hecho de nacer débil y de los cuidados de la madre.

Adler habla de un interés social de un individuo que constituye la actitud valorativa hacia la vida y que se relaciona con la empatía, la identificación, la comprensión del otro (Wolman, 1968).

Considera que la meta final de la persona es el ideal de si-mismo como lucha más que como una realización, ahora bien en la lucha por el fin se forman rasgos de carácter y los complejos. Los rasgos de carácter son las formas exteriores de movimiento, lo que nos permite comprender su actitud hacia el ambiente. Estos rasgos de carácter son adquiridos, ya que se van ensamblando hasta constituir un método de vivir.

Las emociones en este caso son intensificaciones o acentuaciones de los rasgos de carácter; son formas de movimiento psicológico limitados en el tiempo. Son intencionales y sirven para mejorar la situación del individuo.

Adler creía que el estilo de vida puede ejercer una influencia permanente sobre el desarrollo somático del individuo. Por lo tanto cuerpo y mente son parte de un todo y existe una influencia recíproca constante entre ambas (Wolman, 1968) Siguiendo esta línea, formula su propia tipología utilizando sus conceptos de grado de actividad y de interés social como los principales rectores de la agrupación de los tipos de personalidad.

B) Harry S. Sullivan.

Para Sullivan la personalidad es producto de las interrelaciones con otras personas, por consiguiente difícilmente puede ser considerada como una entidad separada (Wolman, 1968).

Presenta la personalidad mediante dos modos: un modo "privado", que es incommunicable y en el que no puede estudiarse personalidad alguna, y como una pauta relativamente duradera de las situaciones interpersonales recurrentes, es lo que considera como personalidad.

La "pauta duradera de conducta" es el modo como una persona gasta sus energías, aquí interviene la concepción del auto-dinamismo o autosistema o si-mismo. Sullivan habla de la energía en términos físicos; para él, el dinamismo significa una configuración relativamente duradera de la energía (Wolman, 1968).

Esta energía se descarga en las relaciones interpersonales, por consiguiente el auto-dinamismo es la única parte de la personalidad que es observable y que puede ser estudiada científicamente.

La dirección a seguir por el uso de descarga de la energía depende de dos factores fundamentales. El primero es la necesidad de satisfacción y seguridad que experimenta el niño. El segundo es la influencia de las personas significativas en la conducta del niño.

De hecho el auto-dinamismo es la forma como se comporta una persona. Según Sullivan, la energía es universal, pero las pautas concretas de utilización de la energía están condicionadas ambientalmente. (Wolman, 1968).

El auto-dinamismo o el si-mismo resulta de valoraciones reflejadas puesto que el niño se experimenta y se valora según sobre lo que manifiestan los padres y otros parientes en términos de aceptación y de rechazo, de tal modo que las pautas de conducta aprobadas forman el auto-dinamismo, en tanto que las rechazadas y las que carecen de importancia para las personas significativas son disociadas y desatendidas selectivamente, no llegando a pertenecer al auto-dinamismo y son excluidos de la conciencia.

Sullivan cree que las relaciones interpersonales son el objeto del estudio científico de la personalidad, pues considera que no se puede estudiar a los individuos, sino únicamente en una "situación" en la que por lo menos participen una persona real y otra "eidética". En general las personas idénticas son aquellas que uno ha conocido en el pasado y ahora personifican de forma imaginaria. "un hombre y su compañero real o imaginario forman la situación interpersonal".

C) Erich Fromm

Considera al ser humano, en comparación con el animal como un ser desvalido ante la naturaleza por carecer de regulación instintiva, sin embargo tal deficiencia se haya compensada por su capacidad de pensar y razonar, lo cual constituye su fortaleza.

Esta capacidad de pensar y razonar le previene de la capacidad de ser consciente de si mismo de su existencia, con lo cual se da cuenta de que su existir constituye un problema, ya que debe enfrentar a las dicotomías existenciales, las cuales principalmente son el de la vida y la muerte, de que vive pero debe morir, de su corta vida para desarrollar todas sus potencialidades. Se revela a estas dicotomías y trata de evitarlas negándolas o (construyendo) ideologías que sin embargo no son solución a su problema.

Además de las dicotomías existenciales que enfrenta el hombre, afronta las necesidades propias de la especie humana, las cuales son:

-Necesidad de relación. El hombre siente la necesidad de vincularse con otros seres humanos, en tanto que está solo por ser una entidad única, consciente de su yo como entidad separada, pero no soporta la soledad y su felicidad depende de la solidaridad que siente con sus semejantes.

-Necesidad de trascendencia. Estrechamente relacionado con la necesidad de relación, se haya la necesidad de trascender el estado de pasividad, y la accidentalidad de la existencia, a través de la creatividad. Aunque la creatividad no es la única manera de trascender, destruir la vida también es trascenderla. De esta manera, la elección definitiva para el hombre en cuanto se siente impulsado a trascenderse, es crear o destruir.

- Necesidad de arraigo. El hombre puede prescindir de sus raíces naturales, de la madre, el suelo y la sangre, en la medida en que encuentre nuevas raíces humanas. Cuando pueda experimentar el sentimiento de fraternidad universal, habrá encontrado una nueva forma y humana de arraigo.

-Necesidad de un sentimiento de identidad. El hombre, dotado de razón e imaginación, necesita formarse un concepto de sí mismo, necesita ser capaz de sentirse a sí mismo como un sujeto de sus acciones. El sentimiento de identidad del hombre se desarrolla en el proceso de salir de los vínculos primarios que ligan al hombre con la madre y la naturaleza, en el proceso de individuación.

-Necesidad de una estructura que oriente y vincule la razón y la imaginación también llevan al hombre a tener la necesidad de orientarse intelectualmente en el mundo. Esta necesidad existe en dos planos: la necesidad fundamental de disponer de alguna estructura orientadora, aparte de que sea verdadera o falsa; y la necesidad de estar en contacto con la realidad mediante la razón y la objetividad.

Pero como el hombre es una entidad dotada de cuerpo y alma, todo sistema satisfactorio de orientación contiene no sólo elementos intelectuales, sino también elementos sensoriales y sentimentales, que se manifiestan en la relación con un objeto de devoción o vinculación afectiva (Barragan Tadeo, 1984).

En cuanto a las reflexiones que Fromm hace acerca de la personalidad, estima que el hombre a través de su desarrollo en el proceso de individuación, es decir en la separación o rompiendo con los vínculos de la madre empieza a deformar su propia forma de vivir, es decir, su carácter, su personalidad. En esta conformación influye, la constitución física, el ambiente social y cultural, así como la educación, los padres y el ambiente familiar.

Siguiendo el párrafo anterior, Fromm entiende por personalidad, la totalidad de las cualidades psíquicas heredadas y adquiridas que son características de un individuo y que hacen al individuo único. La diferencia entre las cualidades heredadas y adquiridas es sinónimo de la diferencia entre temperamento, dotes y todas las cualidades psíquicas constitucionales por una parte, y el carácter por la otra (Barragan y Tadeo, 1984).

El temperamento es el modo de reacción, siendo constitucional e inmodificable, se correlaciona con los procesos somáticos y es heredado. En tanto que el carácter se forma durante la experiencia de la vida mediante las influencias sociales.

El carácter es la forma relativamente permanente "en que se canaliza la energía humana en el proceso de asimilación y socialización". El carácter está determinado por la constitución física y el temperamento del individuo, que son innatos, y la totalidad de las influencias sociales y culturales que experimenta. El carácter es la forma específica en que la energía humana es moldeada por la adaptación dinámica de las necesidades humanas al particular modo de existencia de una sociedad determinada. El carácter a su vez determina el pensamiento, los sentimientos y la actuación de los individuos.

Fromm dice que en el carácter de una persona se puede distinguir dos partes, la primera es el carácter individual, es lo que diferencia a los individuos de un mismo grupo social. Comprende los factores inatos de la personalidad y las influencias específicas de un ambiente familiar determinado. La segunda parte del carácter, el "carácter social", se haya compartido por la mayoría de los miembros de un mismo grupo social. Este tipo de carácter tiene la función de modelar la energía humana según los propósitos del funcionamiento de una sociedad dada. (Wolman, 1968).

Fromm menciona dos procesos a través de los cuales se canaliza la energía humana y constituyen los tipos de relaciones con el mundo exterior, estos son: la asimilación y la socialización. La socialización se refiere a las personas, la asimilación a las cosas (Wolman, 1968).

Las formas en que puede manifestarse la socialización son:

La relación simbiótica, cuya base es la dependencia de los otros, es decir, la persona es renuente a estar sola y trata de convertirse en una parte de otra persona ya "ingeriendola" (sadismo) y siendo ingerida (masoquismo). (Wolman, 1968).

El distanciamiento y la destructividad constituyen el tipo de actitud social pasivo y activo. En esta forma los individuos o se apartan aislándose de los demás, o se encaminan a la aniquilación de los que los rodean, buscando de esta manera un sentimiento de seguridad. Se sienten oprimidos por el ambiente social que les rodea.

La actitud de amor es la "forma productiva de relacionarse con los otros y con uno mismo". El amor implica cuidado, respeto y responsabilidad, y es el deseo de bienestar de la otra persona.

La asimilación es la forma como la gente adquiere o asimila cosas. Fromm denomina "orientación" a la asimilación, y ambas forman el centro del carácter. Las orientaciones no están determinadas por la herencia, sin que están moldeadas por las influencias ambientales (Wolman, 1968).

Existen varias pautas de asimilación, que, excepto una, no son productivas:

La orientación receptiva. En ésta, la persona siente que la fuente de todo bien se halla en el exterior y cree que la única manera de lograr lo que desea, ya sea algo material, afecto, conocimiento o placer, es recibiendo de esa fuente externa. Vive con la esperanza de recibir ayuda exterior.

La orientación explotadora. Al igual que la anterior orientación, siente que todos los bienes son externos a su persona y que él no puede producir nada por sí mismo. Solo que esta orientación consiste en no esperar recibir las cosas de los demás en calidad de dádivas, él toma por la fuerza y la astucia (Barragan y Tadeo 1984).

La orientación acumulativa conduce al negativismo, a los métodos alambicados y a la rigidez (Wolman, 1968). Esta orientación hace que la persona tenga poca fe en cualquier cosa nueva que pueda obtener del mundo exterior (Barragan y Tadeo, 1984). Percibe el mundo exterior como una amenaza, y tiende a ser ahorrador y posesivo como una forma de obtener seguridad.

La orientación mercantil se ha desarrollado en la era moderna, puesto que, hoy, el éxito de los individuos depende de una "aceptación personal por parte de aquellos que necesitan sus servicios o que los emplean". Se halla fincada en la ley de la oferta y la demanda, de tal modo que el sentimiento de seguridad se encuentra ausente, puesto que el valor depende menos de sus cualidades personales, y más de su éxito en un mercado competitivo. Esta actitud hace al hombre desempeñar el papel de: "soy como me deseas" (Wolman, 1968).

Las orientaciones receptoras, explotadora y acumulativa tienen en común que cada una es una forma de relación humana que de ser predominante en una persona, es específica de ella y la caracteriza. La orientación mercantil, en cambio, no desarrolla ninguna clase de relación específica y permanente, sino que la variabilidad de las actitudes es la única cualidad permanente (Barragan y Tadeo, 1984).

La orientación productiva del carácter constituye una combinación de los cuatro caracteres anteriores. Es el plenamente desarrollado, es la meta del desarrollo humano y el ideal de la Etica Humanística. El carácter productivo se refiere a una actitud fundamental, a un modo de relacionarse en todos los campos de la experiencia humana. Incluye las respuestas mentales, emocionales y sensoriales hacia otros, hacia uno mismo y hacia las cosas. Productividad es la capacidad del hombre para emplear sus fuerzas y realizar sus potencialidades congénitas; significa que se experimenta sí mismo como la personificación de sus poderes y como actor. Productividad no significa creatividad, ni tampoco el ser activo, ya que hay actividad improductiva; se refiere a una actitud, a un modo de orientación y reacción hacia el mundo y hacia uno mismo (Barragan y Tadeo, 1984).

Cuando el hombre usa su poderes en forma productiva, puede relacionarse con el mundo externo de dos maneras: reproductivamente, percibiendo la realidad tal y como existe objetivamente; y generativamente, concibiéndola, uviéndola y recreando este nuevo material por medio de la actividad espontánea de los propios poderes mentales y emocionales (Barragan y Tadeo, 1984).

CUADRO DE ORIENTACIONES DE FROMM.

Asimilación		Socialización
I. Orientación improductiva		
a) Receptiva..... (aceptando)	Masoquista (lealtad)	Simbiosis
b) Explotadora..... (tomando)	Sádica (autoridad)	
c) Acumulativa..... (conservando)	Destructiva (aserción_)	Distanciamiento
d) Mercantil..... (cambiando)	Indiferente (equidad_)	
II. Orientación productiva		
Trabajando Amando, razonando		

Fromm ofrece otros varios cuadros de combinaciones o "mezclas" de las distintas orientaciones, y afirma que la configuración de estos elementos origina un número infinito de variaciones de la personalidad (Wolman, 1986).

Tres conceptos, que se hallan estrechamente relacionados y determinados por la estructura social, son importantes en la teoría de Fromm.

El carácter revolucionario.

El carácter revolucionario es un concepto político-psicológico, en el cual el rasgo fundamental es el ser independiente, libre. No es una libertad de algo sino una libertad para hacer algo (Bargan y Tadeo, 1984).

Esta libertad e independencia se logra cuando el individuo piensa, siente y decide por sí mismo, de manera auténtica, lo que lo lleva a alcanzar una relación productiva con el mundo que lo rodea.

En otras palabras, su propio ser es fuente de su vida, sin implicar esto una separación de las reacciones con los demás.

El carácter revolucionario trasciende los límites de la sociedad. No se halla aprisionado en la adoración de la cultura, y por consiguiente rechaza al razonamiento estereotipado o sentido común.

Para el carácter revolucionario el poder nunca llegar a ser santificado, nunca asume el papel de la verdad, o la moral y el bien.

Por lo que la desobediencia puede ser una virtud en el sentido de tomar desobediencia como un concepto dialéctico, pues implica que en todo acto de desobediencia, salvo que sea una rebelión, hay obediencia a otro principio. Desobedece al idolo, pero obedece a su conciencia.

El carácter revolucionario es un humanista en el sentido de que siente en sí mismo a toda la humanidad, en que nada humano le es ajeno. Es escéptico y un hombre de fé. Es escéptico por que sospecha que las ideologías encubren realidades indeseables. Es un hombre de fé ya que cree en aquello que existe potencialmente, aunque todavia no halla nacido (Barragan y Tadeo, 1984).

El carácter social de Fromm, en este se dejan sentir las influencias de Marx y Hegel que hablan de la interdependencia de las bases económicas de la sociedad, político e instituciones legales, como la religión, el arte, etc.

Fromm intenta explicar como la estructura y la super-estructura se hallan conectadas. Una de esas conexiones son el carácter social y el inconsciente social.

Si bien es cierto que en una misma sociedad existen diferencias mínimas entre los individuos, lo cual constituye el carácter individual, existen rasgos de carácter compartidos por todos los miembros de esa sociedad en ese momento histórico y espacio geográfico que lleva a determinar la constitución del carácter social.

Ahora bien, la forma como es transmitido el carácter social, es a través de la familia y la instrucción educativa prevelescente. En el primero, el padre con su carácter social influye en el niño, transmitiendo los rasgos socialmente deseables en la estructura del carácter. Las instituciones educativas por medio de la instrucción moldean, también, el carácter del niño, puesto que representan la ideología y el pensamiento prevelescente de esa sociedad y cultura determinante.

Lo importante de este concepto, es que en una sociedad determinada existen rasgos de carácter común que son compartidos por todos sus miembros, y que son factibles de conocer a través de un método creado por Fromm, el cual denominó socio-psicoanálisis.

El socio-psicoanálisis se halla basado en la teoría del carácter social. Estudia los aspectos caracterológicos comunes a un grupo, y su práctica de vida. El propósito del socio-psicoanálisis es descubrir las verdades liberadoras de la energía creativa. Permite develar sentimientos inconscientes y actitudes que, se se concien pueden contradecir las concientes (Barragan y Tadeo, 1984).

El inconsciente social

Toda sociedad determina que pensamientos y sentimientos podrán llegar al nivel de la conciencia y cuales tienen que permanecer inconscientes.

En este sentido, el inconsciente social de Fromm se refiere a las áreas de represión que son comunes a la mayoría de los miembros de una sociedad; estos elementos de represión son comúnmente esos contenidos, que una sociedad da no permite a sus miembros tener conciencia, sobre sí ella misma, con sus contradicciones específicas funciona exitosamente. La estructura social no sólo da la forma de satisfacer nuestras necesidades básicas, sino que estimula la aparición de necesidades creadas por el sistema, que se viven como si fueran propias de la naturaleza humana (Barragan y Tadeo, 1984).

CAPITULO VI

ANALISIS DE RESULTADOS

C A P I T U L O VI

1. ANALISIS CUANTITATIVO DE RESULTADOS

De acuerdo al objetivo propuesto en este estudio de investigación, se obtuvieron los siguientes resultados; cómo resultado del manejo estadístico que se realizó en el estudio, y el cual fué elegido previamente por ser la manera más apropiada y objetiva para realizar el mismo tratamiento estadístico de datos obtenidos mediante el instrumento de medición.

Los resultados finales fueron obtenidos de las comparaciones ambos grupos (Ejército y banco), de escala por escala se obtuvieron los siguientes resultados cuantitativos:

HFSTR: (4.9.10)

F S C A I A													
		F	K	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
1	1	43	53	48	84	61	81	47	67	76	87	65	72
2	2	53	51	50	51	52	62	57	62	51	67	63	55
3	3	44	48	48	51	63	60	59	59	48	53	78	48
4	4	44	44	59	54	65	52	41	54	41	51	51	60
5	5	66	84	53	70	63	63	64	73	73	58	81	78
6	6	64	49	70	50	65	63	64	37	56	51	60	41
7	7	80	69	61	74	57	68	59	56	52	54	71	53
8	8	53	79	57	70	59	61	71	57	67	64	75	50
9	9	80	64	64	70	69	72	73	66	62	55	64	43
10	10	70	49	44	47	51	54	41	47	59	55	55	48
11	11	73	53	61	60	65	57	59	49	59	53	64	50
12	12	53	44	44	56	59	74	44	67	44	64	96	73
13	13	56	48	48	44	44	45	40	57	47	38	67	65
14	14	40	55	53	54	45	72	60	61	39	54	54	43
15	15	46	64	66	54	67	56	74	74	65	63	64	65
16	16	60	55	44	58	65	61	64	49	47	55	57	40
17	17	76	58	58	48	51	59	60	63	50	66	67	70
18	18	46	55	51	54	55	47	41	53	47	54	46	50
19	19	46	58	61	56	59	59	64	70	59	61	64	70
20	20	80	53	58	58	61	41	60	41	51	51	55	64
21	21	50	60	53	56	61	56	67	63	56	48	63	53
22	22	44	42	53	50	47	57	74	47	48	51	43	43
23	23	73	53	64	52	65	59	53	55	50	56	61	45
24	24	64	44	70	64	45	57	71	57	50	63	58	55
25	25	63	53	57	44	57	60	50	72	42	51	57	68
26	26	74	46	70	74	59	47	60	61	44	58	54	60
27	27	56	50	59	46	55	49	55	66	62	51	54	63
28	28	44	74	55	57	59	32	55	51	70	53	41	50
29	29	73	60	55	62	61	45	57	70	56	66	81	63
30	30	41	74	48	58	45	64	62	60	70	51	72	48

6804, 63.92 59.7 58.56 57.73 60 56.83 60.4 59.76 55.66 54.9 64.3 60.43 54.73
 5.0, 7.797 9.874 7.681 9.358 7.515 9.330 9.619 7.321 9.513 4.792 11.21 9.051 7.302

REGISTRO: KANON

REGISTRO DE LOS NOMBRES DE LOS ALUMNOS DE LA ESCUELA

N.º	NOMBRE	EDADES												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30

PROM. 62.16 50.23 56.76 51.46 51.26 53.2 52.11 61.53 48.56 48.76 54.1 57 48.33
 H.O. 10.04 11.22 11.37 7.472 6.067 6.365 7.701 9.251 6.741 9.011 10.28 10.52 5.597

RESUMEN DE RESULTOS

ESCALA	RANFO			EJERCITO			(tabla)	(obtenida)	SIGNIF.
	PROM.	D.S.	GRUPO	PROM.	D.S.	GRUPO			
1	62.1667	10.0036	1.0432	63.9333	9.7075	1.0175	2.048	0.6797	NO
F	58.2333	11.2740	2.0243	59.7000	9.0766	1.0340	2.048	-0.5063	NO
K	56.2667	8.3703	1.3558	58.5667	7.0033	1.3005	2.048	-1.1343	NO
2	51.4667	7.6930	1.4704	57.7333	0.3584	1.5521	2.048	-2.9707	SI
2	51.2147	8.0829	1.1305	60.0000	7.6158	1.4147	2.048	4.8236	SI
3	53.7000	6.3161	1.1729	56.8333	0.6310	1.5670	2.048	-1.8715	NO
4	52.0000	7.7045	1.4307	60.4000	9.6497	1.7918	2.048	-3.3146	SI
5	61.5333	9.7547	1.7125	59.7667	7.3213	1.3601	2.048	0.8061	NO
6	48.5667	8.9411	1.7659	55.6667	9.5336	1.7703	2.048	3.2427	SI
7	48.2667	9.0070	1.6774	54.9000	6.9971	1.2984	2.048	-3.1777	SI
8	54.1000	10.1770	1.9103	64.3000	11.2125	2.0034	2.048	-1.4066	SI
9	57.0000	10.9707	2.0760	60.4333	9.0616	1.6577	2.048	1.3079	NO
0	48.3333	4.5973	0.8508	54.2333	7.3973	1.3727	2.048	-3.4507	SI

MURIA'S ADVENTURES

MURIA'S ADVENTURES		MURIA'S ADVENTURES		MURIA'S ADVENTURES	
1	2	3	4	5	6
1	10	50	60	60	60
2	20	75	75	75	75
3	30	90	90	90	90
4	40	105	105	105	105
5	50	120	120	120	120
6	60	135	135	135	135
7	70	150	150	150	150
8	80	165	165	165	165
9	90	180	180	180	180
10	100	195	195	195	195
11	110	210	210	210	210
12	120	225	225	225	225
13	130	240	240	240	240
14	140	255	255	255	255
15	150	270	270	270	270
16	160	285	285	285	285
17	170	300	300	300	300
18	180	315	315	315	315
19	190	330	330	330	330
20	200	345	345	345	345
21	210	360	360	360	360
22	220	375	375	375	375
23	230	390	390	390	390
24	240	405	405	405	405
25	250	420	420	420	420
26	260	435	435	435	435
27	270	450	450	450	450
28	280	465	465	465	465
29	290	480	480	480	480
30	300	495	495	495	495
31	310	510	510	510	510
32	320	525	525	525	525
33	330	540	540	540	540
34	340	555	555	555	555
35	350	570	570	570	570
36	360	585	585	585	585
37	370	600	600	600	600
38	380	615	615	615	615
39	390	630	630	630	630
40	400	645	645	645	645
41	410	660	660	660	660
42	420	675	675	675	675
43	430	690	690	690	690
44	440	705	705	705	705
45	450	720	720	720	720
46	460	735	735	735	735
47	470	750	750	750	750
48	480	765	765	765	765
49	490	780	780	780	780
50	500	795	795	795	795
51	510	810	810	810	810
52	520	825	825	825	825
53	530	840	840	840	840
54	540	855	855	855	855
55	550	870	870	870	870
56	560	885	885	885	885
57	570	900	900	900	900
58	580	915	915	915	915
59	590	930	930	930	930
60	600	945	945	945	945
61	610	960	960	960	960
62	620	975	975	975	975
63	630	990	990	990	990
64	640	1005	1005	1005	1005
65	650	1020	1020	1020	1020
66	660	1035	1035	1035	1035
67	670	1050	1050	1050	1050
68	680	1065	1065	1065	1065
69	690	1080	1080	1080	1080
70	700	1095	1095	1095	1095
71	710	1110	1110	1110	1110
72	720	1125	1125	1125	1125
73	730	1140	1140	1140	1140
74	740	1155	1155	1155	1155
75	750	1170	1170	1170	1170
76	760	1185	1185	1185	1185
77	770	1200	1200	1200	1200
78	780	1215	1215	1215	1215
79	790	1230	1230	1230	1230
80	800	1245	1245	1245	1245
81	810	1260	1260	1260	1260
82	820	1275	1275	1275	1275
83	830	1290	1290	1290	1290
84	840	1305	1305	1305	1305
85	850	1320	1320	1320	1320
86	860	1335	1335	1335	1335
87	870	1350	1350	1350	1350
88	880	1365	1365	1365	1365
89	890	1380	1380	1380	1380
90	900	1395	1395	1395	1395
91	910	1410	1410	1410	1410
92	920	1425	1425	1425	1425
93	930	1440	1440	1440	1440
94	940	1455	1455	1455	1455
95	950	1470	1470	1470	1470
96	960	1485	1485	1485	1485
97	970	1500	1500	1500	1500
98	980	1515	1515	1515	1515
99	990	1530	1530	1530	1530
100	1000	1545	1545	1545	1545

PUNTO DE ENTRENOS

PUNTO DE ENTRENOS					
1	2	3	4		
1	3	52	53	PUNTO:	
2	2	61	49	SUMA	1,498
3	3	72	66	PROM.	58,2667
4	1	60	59	D.S.	8,3783
5	5	60	53	Dist.	1,5558
6	7	59	61		
7	8	59	57		
8	9	66	64	ENTRENOS:	
9	10	53	64		
10	11	66	61	SUMA	1,757
11	12	72	44	PROM.	58,5667
12	13	61	68	D.S.	7,0053
13	14	66	57	Dist.	1,3005
14	15	64	66		
15	16	60	64		
16	17	55	58	CRONO ESTANDAR DE LAS DIF.	
17	18	62	61		2,0277
18	19	49	68		
19	20	57	53	C) = 28	
20	21	56	53		
21	22	65	64		
22	23	48	70	Tiempo =	2,048
23	24	69	57	teor. =	(1,1343)
24	25	59	70		
25	26	64	59		
26	27	67	55	DIFER. NO SIGNIFICATIVA	
27	28	53	55		
28	29	55	48		
29	30	6	6		

PUNTAJES OBTENIDOS

PUNTAJES OBTENIDOS					
3	3	3	3		
1	2	3	4		
5	6	7	8		
9	10	11	12		
13	14	15	16		
17	18	19	20		
21	22	23	24		
25	26	27	28		
29	30	31	32		
33	34	35	36		
37	38	39	40		
41	42	43	44		
45	46	47	48		
49	50	51	52		
53	54	55	56		
57	58	59	60		
61	62	63	64		
65	66	67	68		
69	70	71	72		
73	74	75	76		
77	78	79	80		
81	82	83	84		
85	86	87	88		
89	90	91	92		
93	94	95	96		
97	98	99	100		

PROGRAMAS DE ENTRENAMIENTO

PROGRAMAS DE ENTRENAMIENTO				
PROGRAMA	ESCALA	4	5	
1	1	50	51	RAMFO;
2	2	51	52	
3	3	52	53	RAMA 1,596
4	4	53	54	PROM. 31,2000
5	5	54	55	D.S. 6,3164
6	6	55	56	DIST. 1,1739
7	7	56	57	
8	8	57	58	
9	9	58	59	RAMFO;
10	10	59	60	
11	11	60	61	RAMFO;
12	12	61	62	
13	13	62	63	RAMA 1,706
14	14	63	64	PROM. 51,8311
15	15	64	65	D.S. 8,3310
16	16	65	66	DIST. 1,5570
17	17	66	67	
18	18	67	68	
19	19	68	69	ERROR ESTADIA DE LAS P.F.S.
20	20	69	70	
21	21	70	71	
22	22	71	72	1,9434
23	23	72	73	
24	24	73	74	
25	25	74	75	
26	26	75	76	
27	27	76	77	SI = 70
28	28	77	78	
29	29	78	79	
30	30	79	80	
31	31	80	81	
32	32	81	82	
33	33	82	83	
34	34	83	84	
35	35	84	85	
36	36	85	86	
37	37	86	87	
38	38	87	88	
39	39	88	89	
40	40	89	90	
41	41	90	91	
42	42	91	92	
43	43	92	93	
44	44	93	94	
45	45	94	95	
46	46	95	96	
47	47	96	97	
48	48	97	98	
49	49	98	99	
50	50	99	100	
51	51	100	101	
52	52	101	102	
53	53	102	103	
54	54	103	104	
55	55	104	105	
56	56	105	106	
57	57	106	107	
58	58	107	108	
59	59	108	109	
60	60	109	110	
61	61	110	111	
62	62	111	112	
63	63	112	113	
64	64	113	114	
65	65	114	115	
66	66	115	116	
67	67	116	117	
68	68	117	118	
69	69	118	119	
70	70	119	120	
71	71	120	121	
72	72	121	122	
73	73	122	123	
74	74	123	124	
75	75	124	125	
76	76	125	126	
77	77	126	127	
78	78	127	128	
79	79	128	129	
80	80	129	130	
81	81	130	131	
82	82	131	132	
83	83	132	133	
84	84	133	134	
85	85	134	135	
86	86	135	136	
87	87	136	137	
88	88	137	138	
89	89	138	139	
90	90	139	140	
91	91	140	141	
92	92	141	142	
93	93	142	143	
94	94	143	144	
95	95	144	145	
96	96	145	146	
97	97	146	147	
98	98	147	148	
99	99	148	149	
100	100	149	150	

PUNTAJES OBTENIDOS

3	3	3	3	3
3	3	ESCALA	4	3
3	3	*****		3
3	3	BANCO	3	EJERCICIO

3	3	3	3	3
3	1	55	81	BANCO;
3	2	54	62	
3	3	55	60	SUMA
3	4	74	41	PSMA
3	5	50	64	D.S.
3	6	55	61	Odif.
3	7	48	59	
3	8	57	71	
3	9	56	71	EJERCICIO;
3	10	57	41	
3	11	55	57	SUMA
3	12	60	66	PSMA
3	13	50	48	D.S.
3	14	52	50	Odif.
3	15	57	74	
3	16	51	51	
3	17	47	60	ERRORES ESTANDAR DE LAS D.D.
3	18	41	41	
3	19	50	64	
3	20	42	50	
3	21	55	67	G) 28
3	22	55	74	
3	23	42	53	
3	24	34	71	Tabla =
3	25	60	50	lobt. =
3	26	55	40	
3	27	68	55	
3	28	45	55	DIFER. SIGNIFICATIVA
3	29	50	57	
3	30	51	42	
3	3	3	3	

BANCO; 1,584
PSMA 52,8000
D.S. 7,7045
Odif. 1,4307

EJERCICIO; 1,812
PSMA 40,5000
D.S. 9,6497
Odif. 1,7918

ERRORES ESTANDAR DE LAS D.D. 2,7925

G) 28
Tabla = 2,018
lobt. = (3,3146)

DIFER. SIGNIFICATIVA

PUNTAJES OBTENIDOS

PUNTAJES OBTENIDOS			
GRUPO	EXAMEN	NOTA	NOTA
1	1	42	67
2	2	50	42
3	3	53	50
4	4	54	44
5	5	53	73
6	6	47	54
7	7	56	53
8	8	50	47
9	9	56	62
10	10	53	59
11	11	38	59
12	12	53	44
13	13	43	47
14	14	45	39
15	15	56	65
16	16	56	47
17	17	38	50
18	18	41	47
19	19	38	59
20	20	47	54
21	21	53	56
22	22	50	38
23	23	50	50
24	24	53	50
25	25	50	42
26	26	41	41
27	27	56	62
28	28	56	70
29	29	38	56
30	30	54	70

BARRIO		
SUMA	1,457	
PROM.	48,5467	
D.S.	8,9451	
Dist.	1,2989	
FACULTAD		
SUMA	1,670	
PROM.	55,6667	
D.S.	9,5338	
Dist.	1,7703	
ERRORES ESTANDAR DE LAS JEFES.		
	2,1190	
G) = 20		
Tabla =	2,040	
Tabl. =	(3,2422)	
DIFER. SIGNIFICATIVA		

CONTINGENT DEFERENCE

CONTINGENT DEFERENCE					
1	2	3	4	5	6
1	1	50	50		
2	2	50	50		
3	3	50	50		
4	4	50	50		
5	5	50	50		
6	6	50	50		
7	7	50	50		
8	8	50	50		
9	9	50	50		
10	10	50	50		
11	11	50	50		
12	12	50	50		
13	13	50	50		
14	14	50	50		
15	15	50	50		
16	16	50	50		
17	17	50	50		
18	18	50	50		
19	19	50	50		
20	20	50	50		
21	21	50	50		
22	22	50	50		
23	23	50	50		
24	24	50	50		
25	25	50	50		
26	26	50	50		
27	27	50	50		
28	28	50	50		
29	29	50	50		
30	30	50	50		
31	31	50	50		
32	32	50	50		
33	33	50	50		
34	34	50	50		
35	35	50	50		
36	36	50	50		
37	37	50	50		
38	38	50	50		
39	39	50	50		
40	40	50	50		
41	41	50	50		
42	42	50	50		
43	43	50	50		
44	44	50	50		
45	45	50	50		
46	46	50	50		
47	47	50	50		
48	48	50	50		
49	49	50	50		
50	50	50	50		
51	51	50	50		
52	52	50	50		
53	53	50	50		
54	54	50	50		
55	55	50	50		
56	56	50	50		
57	57	50	50		
58	58	50	50		
59	59	50	50		
60	60	50	50		
61	61	50	50		
62	62	50	50		
63	63	50	50		
64	64	50	50		
65	65	50	50		
66	66	50	50		
67	67	50	50		
68	68	50	50		
69	69	50	50		
70	70	50	50		
71	71	50	50		
72	72	50	50		
73	73	50	50		
74	74	50	50		
75	75	50	50		
76	76	50	50		
77	77	50	50		
78	78	50	50		
79	79	50	50		
80	80	50	50		
81	81	50	50		
82	82	50	50		
83	83	50	50		
84	84	50	50		
85	85	50	50		
86	86	50	50		
87	87	50	50		
88	88	50	50		
89	89	50	50		
90	90	50	50		
91	91	50	50		
92	92	50	50		
93	93	50	50		
94	94	50	50		
95	95	50	50		
96	96	50	50		
97	97	50	50		
98	98	50	50		
99	99	50	50		
100	100	50	50		

PUNTALES DE 400 GMS

	1	2	3		
1	3	53	76		
2	5	50	51		
3	7	53	48		
4	9	54	51		
5	11	53	50		
6	13	35	51		
7	15	48	50		
8	17	51	53		
9	19	50	55		
10	21	54	55		
11	23	50	53		
12	25	55	44		
13	27	53	38		
14	29	51	51		
15	31	50	63		
16	33	53	55		
17	35	42	66		
18	37	34	53		
19	39	47	61		
20	41	42	53		
21	43	46	48		
22	45	51	51		
23	47	28	56		
24	49	33	61		
25	51	30	51		
26	53	40	59		
27	55	71	53		
28	57	45	53		
29	59	42	46		
30	61	41	53		
31	63				
32	65				
33	67				
34	69				
35	71				
36	73				
37	75				
38	77				
39	79				
40	81				
41	83				
42	85				
43	87				
44	89				
45	91				
46	93				
47	95				
48	97				
49	99				
50	101				
51	103				
52	105				
53	107				
54	109				
55	111				
56	113				
57	115				
58	117				
59	119				
60	121				
61	123				
62	125				
63	127				
64	129				
65	131				
66	133				
67	135				
68	137				
69	139				
70	141				
71	143				
72	145				
73	147				
74	149				
75	151				
76	153				
77	155				
78	157				
79	159				
80	161				
81	163				
82	165				
83	167				
84	169				
85	171				
86	173				
87	175				
88	177				
89	179				
90	181				
91	183				
92	185				
93	187				
94	189				
95	191				
96	193				
97	195				
98	197				
99	199				
100	201				

RANCO;
 SUMA 1,458
 PROM. 18,2667
 N.S. 9,0330
 D.E.F. 1,6774

CUERCOYB;
 SUMA 1,647
 PROM. 54,7000
 N.S. 6,9921
 D.E.F. 1,2994

ERROS ESTANDAR DE LAS DIFG.
 2,1212

G1 = 20

(Lob)1 = 2,040
 (ob)1 = (3,1222)

DIFER. SIGNIFICATIVA

PUNTALES OBIETIVOS

PUNTALES OBIETIVOS					
\$	\$	ESPANA	\$		\$
\$	\$	RENTA	\$		\$
\$	\$	RENTA	\$		\$
\$	\$	RENTA	\$		\$
1	1	55	87	RENTA	
2	2	54	87		
3	3	55	51	SUMA	1,423
4	4	75	51	PROB.	51,1000
5	5	55	81	D.S.	10,2420
6	6	29	40	Def.	1,9103
7	7	49	71		
8	8	54	75		
9	9	54	66	EJERCITO	
10	10	47	55		
11	11	57	64	SUMA	1,929
12	12	64	84	PROB.	64,3000
13	13	54	47	D.S.	11,2195
14	14	52	57	Def.	2,0831
15	15	57	86		
16	16	55	57		
17	17	45	67	EROG. ESTADIA DE 1661 H.F.C.	
18	18	47	54		
19	19	55	66		7,0266
20	20	54	55		
21	21	64	61	EJ= 20	
22	22	40	61		
23	23	34	61		
24	24	41	59	TOTAL =	2,049
25	25	52	57	Def.	(3,4086)
26	26	55	64		
27	27	83	54		
28	28	51	41	OFIC. SUBOFICATUA	
29	29	57	81		
30	30	64	72		

PMPAJS DIBKING

		SYTA	0		

		RAMO	DIBKING		

	1	50	27	RAMO;	
	2	50	55		
	3	46	18	RAMA	1,450
	4	44	52	POR.	19,333
	5	43	55	P.S.	4,523
	6	47	47	Dir.	0,752
	7	46	50		
	8	50	55		
	9	43	50	E.FIBKING	
	10	41	48		
	11	46	48	DAB	1,427
	12	44	44	POR.	51,233
	13	47	41	P.S.	1,327
	14	47	47	Dir.	1,377
	15	52	50		
	16	53	53		
	17	47	54	FROM ESTABOR OF 100 DIR.	
	18	44	41		
	19	50	47		1,610
	20	44	48		
	21	40	47	ER = 25	
	22	40	51		
	23	50	50		
	24	50	50	TOTAL =	2,040
	25	46	50	total =	2,652
	26	45	47		
	27	50	44		
	28	44	54	OTHER. SIGNIFICANT	
	29	51	50		
	30	40	47		

CAPITULO VI

ANALISIS CUALITATIVO

ESCALA L

	BANCO	EJERCITO
PROMEDIO		
T MMPI	62.2	63.93
T OBTENIDA		0.6787
T TABLA		2.048

H1: Existe diferencia significativa en la tendencia a ser defensivas, cubriendo las propias faltas, entre las aspirantes de sexo femenino, para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

H0: No existe diferencia significativa en la tendencia a ser defensivas, cubriendo las propias faltas entre las aspirantes de sexo femenino, para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

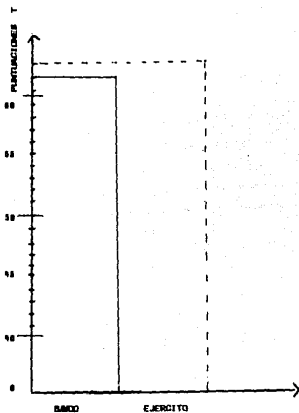
Banco T62= Trataron de dar una buena imagen a lo que social y convencionalmente se espera de ellas.

Ejercito T64= Intentaron ofrecer una imagen favorable de si mismas, mostrandose convencionalmente bien ajustadas a los valores sociales.

SE ACEPTA HIPOTESIS NULA

H0: No existe diferencia significativa en la tendencia a ser defensivas, cubriendo las propias faltas entre las aspirantes de sexo femenino, para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

GRAFICA
ESCALA L



PUNTAJES T :
BANCO 62.2
EJERCITO 63.93

ESCALA F

	BANCO	EJERCITO
PROMEDIO		
T MMP1	58.23	59.7
T OBTENIDA	0.5283	
T TABLA	2.048	

H1: Existe diferencia significativa en la tendencia a exagerar la propia problematica y a tensionarse entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

H0: No existe diferencia significativa en la tendencia a exagerar la propia problematica y a tensionarse entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una institución bancaria.

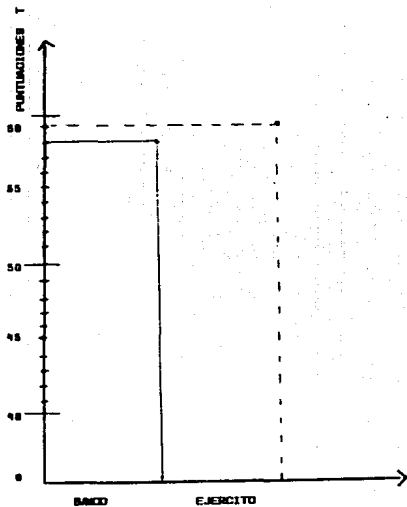
BANCO T58= Son mujeres que exageran su propia problematica, mostrandose insatisfechas, inquietas, obstinadas o inestables, lo que les ocasiona gran tensión.

EJERCITO T59= Son mujeres que sienten tener problemas, mostrandose inquietas, insatisfechas, obstinadas, o inestables, lo que les ocasiona gran tensión

SE ACEPTA HIPOTESIS NULA

H0= No existe diferencia significativa en la tendencia a exagerar la propia problematica y a tensionarse entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

GRAFICA
ESCALA P



PUNTUACION T :
BANCO 58.23
EJERCITO 9.7

ESCALA K

	BANCO	EJERCITO
PROMEDIO		
T OBTENIDA	56.26	58.56
T OBTENIDA	1.1343	
T TABLA	2.048	

Hi: Existe diferencia significativa en la tendencia a enfrentar y solucionar por si mismas los problemas entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

Ho: No existe diferencia significativa en la tendencia a exagerar la propia problematica y a tensionarse entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

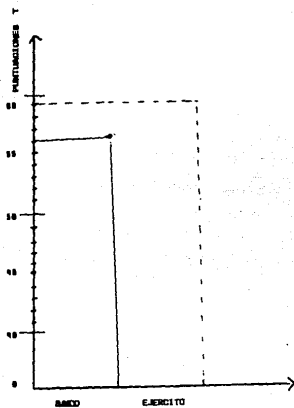
BANCO T57= Admiten sus limitaciones y son abiertas en sus autodescripciones y se sienten capaces de resolver por si mismas sus conflictos.

EJERCITO T58: Son personas que admiten sus limitaciones y son abiertas en sus autodescripciones y se sienten capaces de resolver por si mismas sus conflictos.

SE ACEPTA HIPOTESIS NULA

Ho: No existe diferencia significativa en la tendencia a exagerar la propia problematica y a tensionarse entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

GRAFICA
ESCALA K



PUNTUACION T :
BANCO 56.26
EJERCITO 58.56

ESCALA I Hs

	BANCO	EJERCITO
PROMEDIO		
T MMPI	51.46	57.73
T OBTENIDA	2.9707	
T TABLA	2.048	

Hi: Existe diferencia significativa en la tendencia a somatizar entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancara.

Ho: No existe diferencia significativa en la tendencia a somatizar entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

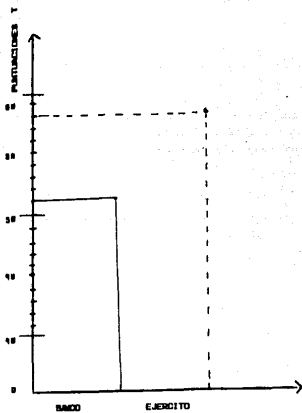
BANCO T 51=Muestran ser mujeres realistras acerca de su salud y pocas manifestaciones de sintomatologia somática, tendiendo a ser optimistas.

EJERCITO T58: Tienden a obtener mayor interes por su salud, aunque en general muestran tambien ser realistas, sin tener manifestaciones de sintomatologia somática.

SE ACEPTA HIPOTESIS ALTERNATIVA

Hi: Existe diferencia significativa en la tendencia a somatizar entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

GRAPICA
ESCALA 1



PUNTUACION T :
BANCO 51.46
EJERCITO 57.73

ESCALA 2 D

	BANCO	EJERCITO
PROMEDIO		
T MMPI	51.26	60
T TABLA	2.048	
T OBTENIDA	4.8236	

Hi: Existe diferencia significativa en la tendencia a la depresion entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

Ho: No existe diferencia significativa en la tendencia a la depresion entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

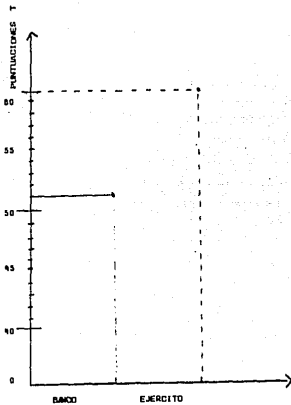
BANCO T51= Se observa que son mujeres con perspectivas de vida dentro de un equilibrio de optimismo y pesimismo. Son mujeres entusiastas.

EJERCITO T60= Las mujeres son levemente depresivas y preocupadas, lo que puede resultar de situaciones temporales que les preocupen, esta elevación refleja características estables y duraderas.

SE ACEPTA HIPOTES ALTERNATIVA

Hi: Existe diferencia significativa en la tendencia a la depresion entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

GRAFICA
ESCALA 2 D



PUNTUACION T :

BANCO 51.26

EJERCITO 60

I
N
C

ESCALA 3 Hi

	BANCO	EJERCITO
PROMEDIO		
T MMPI	53.2	56.83
T OBTENIDA	1.8715	
T TABLA	2.048	

Hi: Existe diferencia significativa en la tendencia hacia la histeria entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

Ho: No existe diferencia significativa en la tendencia hacia la histeria entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

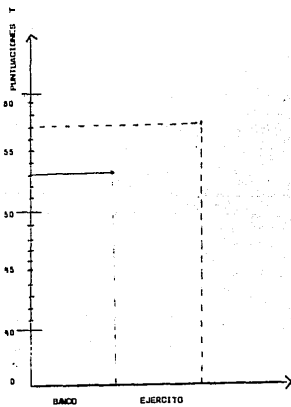
BANCO T53= Todavía no se encuentran significados consistentes a este nivel. Trataremos este punto globalmente en relación con las demás escalas del inventario.

EJERCITO T57: Lo mismo que la situación de las mujeres del banco.

SE ACEPTA HIPOTESIS NULA

Ho: No existe diferencia significativa en la tendencia hacia la histeria entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

GRAFICA
ESCALA 3 Hi



PUNTAJES T :
BANCO 53.2
EJERCITO 56.83

ESCALA 4 Dp

	BANCO	EJERCITO
PROMEDIO		
T MMPI	52.8	60.4
T OBTENIDA	3.3146	
T TABLA	2.048	

Hi: Existe diferencia significativa en la tendencia hacia desviaciones psicopáticas entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

Ho: No existe diferencia significativa en la tendencia hacia desviaciones psicopáticas entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

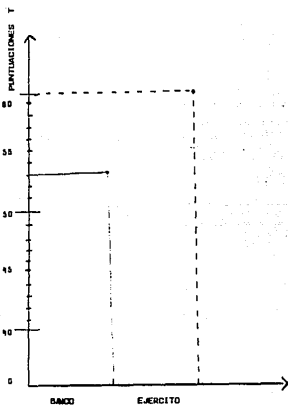
BANCO T53; Son mujeres que no son controladas ni restringidas, aunque si se puede observar, que existe un grado de conformismo a las reglas sociales.

EJERCITO T60= En general son personas inconformistas, no son impulsivas, ni presentan sentimientos inapropiados, son energicas y acitivas. Pudieron haber tenido experiencias de dificultades con la aceptación de normas sociales.

SE ACEPTA HIPOTESOS ALTERNATIVA

Hi: Existe diferencia significativa en la tendencia hacia desviaciones psicopáticas entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

GRAFICA
ESCALA 4 Dp



PUNTAJON T :
BANCO 52.8
EJERCITO 60.4

1
2
3

ESCALA 5 Mf

	BANCO	EJERCITO
PROMEDIO		
T MMPI	61.53	59.76
T OBTENIDA	0.8061	
T TABLA	2.048	

Hi: Existe diferencia significativa en la tendencia del rol femenino y/o masculino socialmente asignado entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

Ho: No existe diferencia significativa en la tendencia del rol femenino y/o masculino socialmente asignado entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

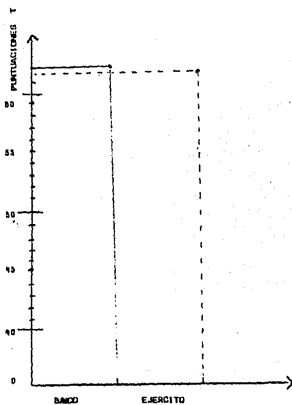
BANCO T62= Muestran tener gran seguridad, capacidad en la competencia y gran actividad. Son espontáneas y desinibidas, se rebelan en contra del rol tradicionalmente femenino. Dominantes y agresivas.

EJERCITO T60= Muestran tener gran seguridad, capacidad en la competencia y gran actividad. Son espontáneas y desinibidas, se rebelan en contra del rol tradicionalmente femenino. Dominantes y agresivas.

SE ACEPTA HIPOTESIS NULA

Ho: No existe diferencia significativa en la tendencia del rol femenino y/o masculino socialmente asignado entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

GRAPICA
ESCALA 5 ME



PUNTUACION T :
BANCO 61.53
EJERCITO 59.76

ESCALA 6 Pa

	BANCO	EJERCITO
PROMEDIO		
T MMPI	48.56	55.66
T OBTENIDA	3.2422	
T TABLA	2.048	

Hi: Existe diferencia significativa en la tendencia a la paranoia entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

Ho. No existe diferencia significativa en la tendencia a la paranoia entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

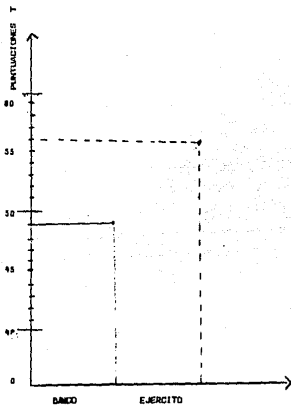
BANCO T49= Son mujeres consideradas con los demás. Se caracterizan por su adecuada flexibilidad, equilibrio y serenidad. Aceptan la critica.

EJERCITO T56= Son mujeres alertas, sensibles y astutas, con tendencia a la rigidez y sentimientos de limitaciones y preocupaciones, ante aspectos sociales y vocacionales, pudiendo expresar hostilidad en forma indirecta.

SE ACEPTA HIPOTESIS ALTERNATIVA

Hi: Existe diferencia significativa en la tendencia a la paranoia entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

GRAFICA
ESCALA 6 Pa



PUNTUACION T :

BANCO 48.56

EJERCITO 55.66

ESCALA 7 Pt

	BANCO	EJERCITO
PROMEDIO		
T MMPI	48.26	54.9
T OBTENIDA	3.1272	
T TABLA	2.048	

Hi: Existe diferencia significativa en la tendencia a angustiarse (Psicastenia) entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejército y para el ingreso a una Institución Bancaria.

Ho: No existe diferencia significativa en la tendencia a angustiarse (Psicastenia) entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejército y para el ingreso a una Institución Bancaria.

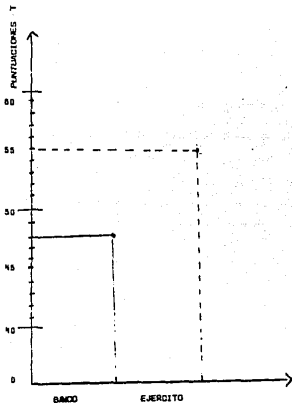
BANCO T48: A este nivel se encuentran personas con capacidad adecuada para organizar su trabajo y su vida personal; aunque tienden al perfeccionismo, responsabilidad y orden, reflejando con esta tendencia indecisión y tensión.

EJERCITO T55: Al igual que las mujeres del banco, tienen la capacidad adecuada para organizar su trabajo y su vida personal; aunque tienden al perfeccionismo, responsabilidad y orden, reflejando con esta tendencia indecisión y tensión.

SE ACEPTA HIPOTESIS ALTERNATIVA

Hi: Existe diferencia significativa en la tendencia a angustiarse (Psicastenia) entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejército y para el ingreso a una Institución Bancaria.

GRAPICA
ESCALA 7 Pt



PUNTUACION T :
BANCO 48.26
EJERCITO 54.9

1
-
2
0
1

ESCALA B Es

	BANCO	EJERCITO
PROMEDIO		
T MMPI	54.1	64.3
T OBTENIDA	3.6086	
T TABLA	2.048	

Hi: Existe diferencia significativa en la tendencia a la esquizofrenia entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

Ho: No existe diferencia significativa en la tendencia a la esquizofrenia entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

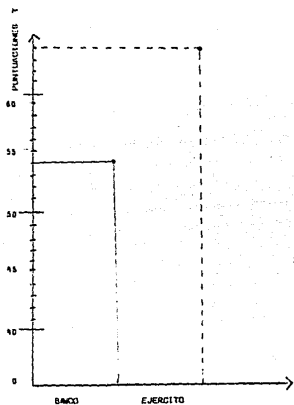
BANCO T54= Las mujeres del banco, tienen intereses practicos y teoricos.

EJERCITO T64= Se inclinan hacia los intereses abstractos y abandonan el interes en las personas y asuntos practicos. Son creativas y altamente imaginativas. Tienden en ocasiones a ser solitarias y aislarse. Se interesan por aspectos filosoficos, religis y cientificos.

SE ACEPTA HIPOTESIS ALTERNATIVA

Hi: Existe diferencia significativa en la tendencia a la esquizofrenia entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

GRAPICA
ESCALA 8 Es



PUNTAJES Y
60
55
50
45
40
0

BANCO EJERCITO

PUNTAJES Y :

BANCO 54.1

EJERCITO 64.3

ESCALA 9 Ma

	BANCO	EJERCITO
PROMEDIO		
T MMPI	57.00	60.43
T OBTENIDA	1.3029	
T TABLA	2.048	

Hi: Existe diferencia significativa en la tendencia a fijarse metas, para ambicionar algo y tratar de alcanzarlo, entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

Ho: No existe diferencia significativa en la tendencia a fijarse metas, para ambicionar algo y tratar de alcanzarlo, entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

BANCO T56= Son mujeres tendientes a ser optimistas, decididas, que no se encuentran atadas a las costumbres sociales que las rodean.

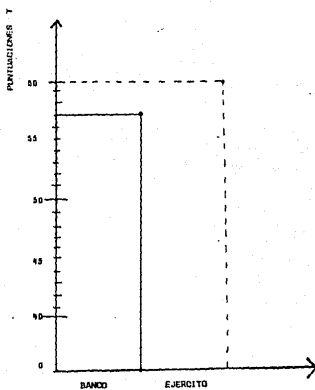
EJERCITO T60= A este nivel indica que son mujeres energicas, entusiastas dinamicas.

SE ACEPTA HIPOTESIS NULA

Hi: No existe diferencia significativa en la tendencia a fijarse metas, para ambicionar algo y tratar de alcanzarlo, entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejercito y para el ingreso a una Institución Bancaria.

GRÁFICA

ESCALA 9 Ma



PUNTAJES T :

BANCO 57

EJERCITO 60.43

1
2
3

ESCALA 0 Si

	BANCO	EJERCITO
PROMEDIO		
T MMPI	48.33	54.23
T OBTENIDA	3.6509	
T TABLA	2.048	

Hi: Existe diferencia significativa en la tendencia para identificarse con características de introversión-extroversión, entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejército y a una Institución Bancaria.

Ho: No existe diferencia significativa en tendencia para identificarse con características de introversión-extroversión, entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejército y a una Institución Bancaria.

BANCO T4B= Las caracteriza la versatilidad, sociabilidad, entusiasmo, seguridad en si mismas y atrevidas.

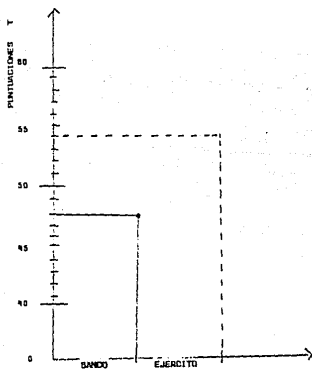
EJERCITO T54= Son mujeres que tienen capacidad para establecer relaciones sociales satisfactoriamente. En ocasiones tienden a ser reservadas.

SE ACEPTA HIPOTESIS ALTERNATIVA

Hi: Existe diferencia significativa en la tendencia para identificarse con características de introversión-extroversión, entre las aspirantes de sexo femenino para el ingreso al Ejército y a una Institución Bancaria.

GRAFICA

ESCALA 0 15



PUNTUACIONES T:

BANCO 48.33
EJERCITO 54.23

INTEGRACION DE PERFILES

1. PERFIL DEL EJERCITO

Las mujeres ofrecieron una imagen favorable de si mismas, mostrandose ajustadas socialmente con valores convencionales. Aunque sienten tener problemas, no consiguen expresarlos en forma abierta, ya que esto distorcionaria su imagen, reduciendo la aceptacion social que espera, por otra parte, no se sienten capaces de enfrentar sus conflictos por si mismas, buscando minimizarlos, aparentemente a través de su búsqueda de ajuste social (ingreso al Ejército).

Presentan características que hacen referencia a sentimientos de inseguridad, culpa y minusvalía y la tendencia a apartarse del grupo social.

Se puede pensar que este aislamiento esta siendo provocado por importantes sentimientos de minusvalía, que en ocasiones llegan a tomar fuerza intrapunitiva, a través de los cuales, se sienten poco merecedoras del aprecio de los demás, justificando inclusive experiencias reales de humillación y rechazo a través de pensamientos en los que se explica esto, al sentirse poco dignas de merecer atención y afecto de los demás.

El manejo de la agresión se ve claramente vuelto hacia ellas mismas, no son lo bastante eficientes para llevar a cabo sus responsabilidades, tienden a carecer de originalidad en su pensamiento y son estereotipadas en la solución de problemas.

Substitúan básicamente, dependientes e ineficaces y tiene problemas para ser assertivas. La mayoría del tiempo son irritables y rencorosas, temen perder el control y no se expresan directamente.

Intentan rechazar los impulsos indeseables, son bastantes sensibles a las reacciones de los demás y muy suspicaces sobre las motivaciones de otras personas.

Pueden tener una historia de sufrimiento y temen sufrir más, evitan las relaciones interpersonales íntimas y se mantienen emocionalmente alejadas de aquellos que las rodean. Esta falta de compromiso significativo con otros incrementa sus sentimientos de desesperación y falta de valía.

Tienden a la fantasía, la cual se nutre de aspectos destructivos y agresivos, se puede pensar que fantasean frecuentemente con llevar a cabo algunas manifestaciones destructivas, sin que pueda realizarlas en forma inmediata, son egocéntricas, individualistas, resentidas y con fuertes tendencias al aislamiento, observándoseles hoscas y hostiles.

La capacidad de insight se encuentra reducida. Las actitudes de aislamiento las tratan de compensar con fantasías en las que frecuentemente se sienten fuertes y omnipotentes para llevar a cabo sus ideas.

Los sentimientos de sí mismas son escasos, parece como si ellas mismas se predispusieran para el rechazo y fracaso, son desconfiadas de los demás y evitan las relaciones íntimas. Cuando tienen compromisos interpersonales tienen una apatía perjudicial y tratan de manipular a los demás para satisfacer sus propias necesidades.

Ven al mundo como un lugar amenazante, rechazante y su respuesta de aislarse, someterse o montar en cólera, siendo una defensa contra la posibilidad de ser heridas. Aceptan poca responsabilidad de su propia conducta y racionalizan excesivamente, culpando a los demás de sus dificultades.

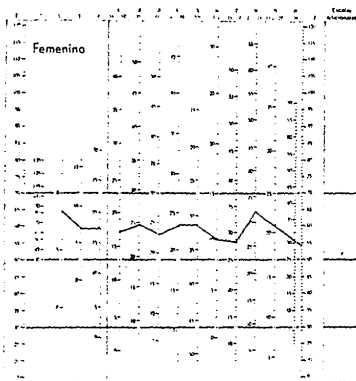
Aunque tienen una necesidad de éxito elevada y pueden sentirse presionadas en ese sentido, sus desempeños real tiende a ser mediocre. Sus sentimientos de inferioridad e inadecuación y autoestima baja, limitan el grado en el que se comprometen en situaciones competitivas u orientadas al éxito.



INVENTARIO MULTIFASICO DE LA PERSONALIDAD, MMPI - Español

Stark R. Hathaway y J. Cheney McKinley

PI y SU



Nombre: Ejercita Sexo: Femenino
 Fecha de Nacimiento: 1970/07/21
 Ocupación: Trabajo de oficina
 Años escolares o estudios terminados: 12
 Estado Civil: Esposa Referido por:

MMPI-2

MMPI-2	Raw Score	T
1	65	65
2	65	65
3	65	65
4	65	65
5	65	65
6	65	65
7	65	65
8	65	65
9	65	65
10	65	65
L	65	65
F	65	65
K	65	65
P	65	65

NOTAS

Participación: 4.55 5.57 6.58 7.59 8.60 9.61 10.62 11.63 12.64 13.65 14.66 15.67
 Average Factor 1: ---
 Partecipación en: ---



Fecha: ---

2. PERFIL DEL BANCO

Al contestar la prueba, las mujeres del banco trataron de mostrarse espontáneas para comunicar sus problemas, viviendolos con mucha intensidad y con una tensión interna, intentaron ofrecer una imagen favorable de si mismas, sintiendose socialmente ajustadas a valores sociales convencionales, posiblemente en un intento por recibir ayuda para solucionar sus conflictos, pero sintiendose que poseen una buena capacidad para enfrentarse sin necesidad de ayuda.

Son mujeres que presentan sentimientos de inseguridad, falta de valia y dependencia, aspectos que tratan de compensar dando una buena imagen de si mismas al medio que les rodea, mostrandose seguras, con capacidad en la competencia, gran actividad, enfrentandose adecuadamente a la vida. Se relacionan superficialmente dando la impresión de que setas son adecuadas y se muestran ansiosas ante una situación de compromiso.

Dan apariencia de tranquilidad y estabilidad, con capacidad para resolver los problemas sin ayuda.

Prevalece en ellas una insatisfacción con respecto a su rol psicosexual socialmente asignado, lo que indica que en cierta forma no llenan las características que convencionalmente se asigna al rol femenino, pero esto ayuda a que consigan alcanzar una buena parte de los objetivos que se han propuesto.

Presentan algunos problemas con sus relaciones con superiores y autoridad, resitiendose a someterse, en ocasiones dependiendo de los fines que busquen adoptan una actitud de aparente sometimiento, lo que les permite una manipulación de la situación para lograr sus fines.

Demuestran tener una gran energia, ocasionando que no se concentren en una sola actividad, ya que se manifiesta una mayor falta de compromiso en lo que emprenden, fantasean con gran cantidad de metas para lograr sus fines.

MM
74INVENTARIO MULTIFASICO DE LA
PERSONALIDAD, MMPI - Español

Stark - R. Hathaway y J. Chronicle McKinley

PDI... f SL... 0

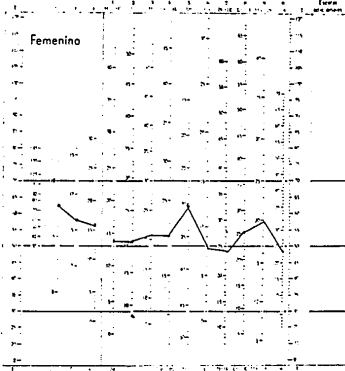
Nombre: Zalaco

Dirección: _____

Educativa: _____ Fecha de nacimiento: _____

Algunas escalas o subescalas completadas: _____

Escala Co: _____ Edad: _____ Referido por: _____



Escala Co

L

F

K

P

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

T

NOTAS

Puntuación total: 622 512 582 125 632 512 622 612 522 522 522

Puntuación máxima: _____

Puntuación mínima: _____



Fecha: _____

COMPARACION

Tanto las mujeres del banco como las del Ejército, presentan sentimientos de inseguridad, culpa, minusvalía y dependencia, aunque los manifiestan de diferente manera; las mujeres del Ejército los muestran abiertamente, mientras que las mujeres del banco, compensan esta situación, dando una buena imagen de si mismas al medio ambiente.

En sus relaciones interpersonales, las mujeres del banco tienden a manipular para conseguir sus objetivos, siendo estas superficiales, calculadoras, por lo que se sienten angustiadas ante una situación de compromiso,

Las mujeres del Ejército, debido a sus sentimientos de inseguridad y falta de valía, tienden al aislamiento, compensando por medio de fantasías, en las que se sienten omnipotentes, además de buscar apoyo en el medio exterior, tratando de dar una buena imagen, este aislamiento provoca que se aumenten sus sentimientos de minusvalía, por lo que tienden a ser defensivas hacia su medio ambiente. -

En el desempeño de sus labores y búsqueda de cumplir las metas propuestas, las mujeres en el Ejército, tienden a ser mediocres, debido a que la agresión la vuelcan hacia ellas mismas, originandoles sentimientos de inferioridad y minusvalía, limitando el grado de compromiso que pudieran adquirir en situaciones de competencia u orientadas al éxito y satisfacción de sus metas. Su pensamiento estereotipado y con falta de originalidad, debido a la gran necesidad de apoyo externo antes mencionado.

Las mujeres del banco, poseen una gran energía, la cual canalizan hacia la obtención de una gran cantidad de metas, las cuales no llegan a cumplir en su totalidad ocasionando una tensión interna y culpa.

Intentan dar una imagen favorable hacia el medio, mostrándose como un gran empuje, contandose con la energía suficiente para lograrlo y resolver problemas por si mismas.

Tienen problemas con la autoridad, resistiéndose a someterse, manipulando la situación. Se muestran defensivas hacia el medio, al racionalizar sus defectos y falla, son persuasivas y suspicaces en sus relaciones.

Racionalizan sus defectos y fallas, culpando a los demás por sus dificultades dando lugar a reacciones agresivas hacia el ambiente como resultado de la sobreinterpretación de posibles situaciones de rechazo, en estos casos tienden a manifestar una importante suspicacia, desconfianza y cautela en sus relaciones, buscando encubrir expresiones de sus conductas que pudieran ser desaprobadas por el medio ambiente.

Se caracterizan también por ser hiperactivas, hablan en voz alta, son poco realistas en su autoevaluación, impresionando a los demás como grandiosas y entusiasmadas.

Utilizan principalmente los siguientes mecanismos de defensa: evasión, negación y racionalización.

MM
2-4

INVENTARIO MULTIFASICO DE LA PERSONALIDAD, MMPI - Español

Stark R. Hathway y J. Charnley McKinley

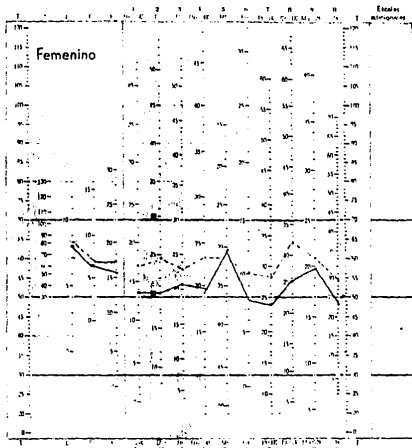
Nombre Banco Fecha de nacimiento _____

Dirección San José

Profesión _____ Fecha de la prueba _____

¿Has estado en estudios completos? _____

Toda Civil _____ Edad _____ Período _____



Estados atenuados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
3	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
4	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
5	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
6	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
7	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
8	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
9	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
10	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

NOTAS

Puntuación natural _____
 Puntuación forzada _____
 Puntuación corregida _____



Firma _____

CAPITULO VII

CONCLUSIONES

De acuerdo a las hipótesis planteadas en la presente investigación, realizada en dos instituciones; una civil y otra militar, de la ciudad de México, con una muestra de 60 mujeres de clase media y baja, quienes contaban con edades entre los 18 y 25 años de edad, analizando la diferencia entre los rasgos de personalidad de las mujeres de las muestras, se observa:

De acuerdo a los resultados obtenidos a través de la aplicación del Inventario Multifásico de la Personalidad y del análisis de resultados tanto cuantitativo como cualitativo, si existe diferencia significativa entre los rasgos de personalidad de las mujeres que ingresan a una Institución civil y las que ingresan al Ejército.

Las diferencias que existen entre la personalidad de cada una de las muestras de ambas instituciones se pueden observar en el análisis de resultados.

Se decidió estudiar el perfil de personalidad de las instituciones mencionadas, para que éste también se tome en consideración para una selección más válida y objetiva. Pensamos que al igual que se toman en consideración el coeficiente intelectual, interés, actitudes, personalidad, etc. de cada uno de los candidatos a ingresar a una institución, es válido también tener un perfil de personalidad de acuerdo a la institución a la que ingresa, además del perfil de personal para cada puesto, aspecto que ya se considera.

Nos apoyamos en la consideración de que como punto de partida para seleccionar hay que tomar en cuenta las necesidades de la organización. El Ejército debe buscar tipos de personal que vayan de acuerdo a sus políticas y necesidades, de esta manera se desarrollen y sean más productivas en el Ejército.

Dado al origen del Ejército, el cual tiene ciertas políticas, requiere de personal que se ajusten a las mismas, [para lo cual deberán cubrir con ciertas características de personalidad. Apoyando la elección con éste tipo de selección, se llegará al candidato más idóneo para ocupar el puesto y mantenerse en el Ejército.

Existen componentes básicos de la personalidad de un sujeto, que hacen posible su desarrollo óptimo en la sociedad y en su ámbito laboral. Los objetivos del Ejército de alguna manera deben también ser parte de los objetivos individuales de cada candidato, para que se desarrolle y se motive.

Por lo anteriormente expuesto, sería conveniente se elabore un perfil de personalidad que requiera el Ejército para las personas que ocupen puestos con características similares, como son los técnicos, secretarías, escribientes, etc., quienes deben contar con escolaridad mayor a la preparatoria, es decir, un perfil para las vacantes que no se requieran profesionistas, para que de esta manera, se compare la personalidad del candidato con la del perfil, que requiere el Ejército.

Observamos que los resultados que obtuvimos pueden ser valiosos para considerar las características de personalidad que tienen las candidatas que ingresan al Ejército, y que no son las mismas que las características de las mujeres que desean ingresar a otra institución, en este caso a una institución bancaria.

De la evaluación y análisis de los datos obtenidos en el presente trabajo y de acuerdo a las hipótesis planteadas, se considera importante destacar las diferencias significativas encontradas:

Los datos observados en el perfil general, aplicado a cada muestra, en 1990, son significativas estadísticamente para las siguientes escalas:

- 1.hipocondriasis
- 2.depresión
- 4.desviación psicopática
- 6.paranoida
- 7.psicastenia
- 8.esquizofrenia
- 9.hipomanía

REQUISICION DE PERSONAL

FECHA

AÑO MES DÍA

CONFIANZA SINDICALIZADO

DATOS GENERALES

COMPANIA: _____ SOLICITANTE: _____
 TITULO DEL PUESTO A CUBRIR: _____
 No. DE PLAZAS SOLICITADAS: _____ C.C. _____ CODIGO DE PUESTO: 6427

MOTIVO DE LA REQUISICION

REEMPLAZO POR:

BAJA:

RENUNCIA

LIQUIDACION

TRANFERENCIA:

A: _____

C.C. _____

PROMOCION

A: _____

NOMBRE DE LA PERSONA A REEMPLAZAR: _____ A PARTIR DE _____

OBSERVACIONES: _____

CREACION:

PRESUPUESTADA

NO PRESUPUESTADA

EXPLIQUE EL MOTIVO: _____

ADICION TEMPORAL

DURACION _____ MESES

REQUISITOS DEL CANDIDATO

ESCOLARIDAD: _____

AREAS DE EXPERIENCIA O CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS: _____

OTROS REQUISITOS U OBSERVACIONES: _____

EXPERIENCIA EN AÑOS

0

1

2

3

4

DESPUES DE SUS ESTUDIOS

EN EL AREA:

EN EL PUESTO:

SEXO: _____

EDAD:

DE _____ A _____ AÑOS

IDIOMAS EXTRANJERO _____

AUTORIZACIONES

GTE. Y/O SUBDIRECTOR

DIRECCION GENERAL O DIRECTOR DE PERSONAL

DIRECTOR DE AREA:

DEPTO. RECLUTAMIENTO Y SELECCION

FECHA DE AUTORIZACION: _____

FECHA DE RECEPCION _____

OBSERVACIONES DE LA GERENCIA DE ORGANIZACION

RECHAZO

ALTA EN SISTEMA

FECHA / /
 AÑO MES DIA

MOTIVO: _____

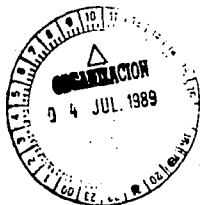
FIRMA: _____

RANGO DE SUELDO DE CONTRATACION

AÑOS DE EXPERIENCIA	MINIMO	MAXIMO	% ADIC. PLANTA	OBSERVACIONES	Vo. Bo. COMPENSACIONES		
					AÑO	MES	DIA
					FIRMA		

RELACION DE PERSONAL CONTRATADO

NOMBRE	FECHA INGRESO



Perfil del Puesto

* Reclutamiento y Selección *

- 1) Título del puesto _____

- 2) Descripción generica _____

- 3) Escolaridad _____

- 4) Idiomas _____

- 5) Experiencia:
 Áreas _____
 Tiempo _____
- 6) Viajes (tiempo y lugar).

- 7) Estado Civil _____
- 8) Sexo _____
- 9) Edad _____
- 10) Sueldo base mensual _____
- 11) Nivel del puesto (incluyendo puesto al que reporta y los que le reportan) _____

- 12) Condiciones especiales _____

- 13) Observaciones _____

SOLICITUD DE EMPLEO

Puesto que solicita	Fecha en que podría empezar a trabajar	Sueldo que pretende

DATOS PERSONALES
 (FAVOR DE LLENAR A MANO Y CON TINTA)

Apellido paterno	Apellido materno	Nombre(S)

Domicilio	Calle	No.	Calleja	C.P.

Teléfono	Sexo	Edad	Nacionalidad
Propio <input type="checkbox"/> Llaman <input type="checkbox"/> Trabajo <input type="checkbox"/>			
No			

Lugar de nacimiento	Fecha de nacimiento	Estado civil

Régistro Federal de Causantes	No afiliación a I.M.S.S.	No de cédula militar
		Cumplido <input type="checkbox"/> Cumpliendo <input type="checkbox"/> Exento <input type="checkbox"/>


ESCOLARIDAD

Grado	Nombre de la escuela	Localidad	Fechas		Años	Terminó	
			De	A		Si	No
Primaria							
Secundaria o Equivalente							
Preparatoria o Equivalente							
Profesional							
Comercio							
Otros							

Si tiene alguna profesion indique cual	Presente	Truado	Estudia Actualmente

En caso de que proceda, indique

Que estudios está efectuando	En donde	En que horario

Idiomas	Habla			Escribe			Traduce		
	Bien	Reg	Mal	Bien	Reg	Mal	Bien	Reg	Mal
Inglés									

El hecho de que la empresa reciba esta solicitud no significa que accese como empleado; el solicitante y éste deberá abstenerse de acudir al departamento de personal para inquirir sobre su solicitud. Cuando exista una vacante será llamado.

EXPERIENCIA LABORAL
(EMPIECE POR SU ACTUAL O ULTIMO EMPLEO)

Nombre de la empresa:		Domicilio:		Teléfono:	
Actividad de la empresa:		Periodo trabajado De Mes Año A Mes Año		Sueldo mensual \$ Inicial \$ Final	
Nombre y puesto del jefe inmediato:		Puesto desempeñado:			
Causas de separación					

Nombre de la empresa:		Domicilio:		Teléfono:	
Actividad de la empresa:		Periodo trabajado De Mes Año A Mes Año		Sueldo mensual \$ Inicial \$ Final	
Nombre y puesto del jefe inmediato:		Puesto desempeñado:			
Causas de separación					

Nombre de la empresa:		Domicilio:		Teléfono:	
Actividad de la empresa:		Periodo trabajado De Mes Año A Mes Año		Sueldo mensual \$ Inicial \$ Final	
Nombre y puesto del jefe inmediato:		Puesto desempeñado:			
Causas de separación					

se casado el nombre de cónyuge o hijo en soltero el de sus padres y hermanos

DATOS FAMILIARES

PARENTESCO	NOMBRE	EDAD	ESCOLARIDAD	OCUPACION

SI TIENE PARIENTES O CONOCIDOS EN LA EMPRESA PROPORCIONE LA SIGUIENTE INFORMACION

Nombre:	Parentesco:	Departamento en que labora:
Deje constar que la información que ha proporcionado es verdadera.		
Fecha		Firma

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

- (1) F.J. Mc. McGugan, 1984, "Psicología Experimental", editorial trillas México, pp33-39, 45-48, 61-71, 175-188 y 193-210.
- (2) ARIAS GALICIA FERNANDO, 1986, "Administración de Recursos Humanos" editorial trillas, México, pp 29, 256, 257, 251 y 262.
- (3) FRANK. A. GELDARD, 1982, "Fundamentos de Psicología", editorial Trillas, México.
- (4) Tte. CORNEL MORENO, JEFE DE PSICOLOGIA, 1989, "Proceso de Selección de personal en el Ejército y Fuerza Area", Ejército Mexicano.
- (5) C. BLANCO COHEN, 1987, "Cómo seleccionar Nuestro Personal", Editorial Limusa
- (6) DR. JAIME GRADOS ESPINOSA, 1979/1983. "Reclutamiento, Selección Contratación e Inducción de Personal", Facultad de Psicología de la UNAM, pp 179 a 231.
- (7) R. BALLESTEROS, 1982, "La Psicología aplicada a la Empresa", Biblioteca Básica de Psicología, ediciones CEAC, pp 133-138.
- (8) JIMENEZ ALVARO, 1976, "Análisis Experimental de la Conducta Aplicado al escenario Industrial", editorial Trillas pp.45-48.
- (9) VARIOS AUTORES, 1979, "Ejército Mexicano", editorial Secretaria de la Defensa Nacional. SDN, MEXICO.
- (10) ESTADO MAYOR MEXICANO, 1974, "Colección del Oficial", editorial S.D.N., México, Tomo II.
- (11) WOLF SCHEEIDER, 1979, "Soldado", editorial Grijalba, México.
- (12) DR. SR. HATHAWAY Y DR. MCKINLEY, 1981, "Inventario Multifásico de la Personalidad, Manual", editorial Manual Moderno, pp I.
- (13) RAFAEL NUÑEZ, "Aplicación del Inventario Multifásico de la Personalidad a la Psicopatología", editorial Manual Moderno, 2a. edición, pp VIII, IX, X, XIV.