

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE PSICOLOGIA



PERSONALIDAD E INTELIGENCIA EN
LA SELECCION DE PERSONAL:
ESTUDIO COMPARATIVO DE CANDIDATOS
ACEPTADOS Y RECHAZADOS

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A

MARIA MAGDALENA RIVERA SANCHEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

NMM
1976
69
Ej. 1

SECRETARIA DE SALUD
ESTADO DE GUATEMALA



PERSONALIDAD E INTELIGENCIA EN
ESTADO DE GUATEMALA
25053.08
ESTADO DE GUATEMALA
1976 Y 1977

N.-162003

Jps, 383

SECRETARIA DE SALUD
ESTADO DE GUATEMALA
ESTADO DE GUATEMALA
ESTADO DE GUATEMALA

CON EFUENA GRATITUD

A MIS PADRES

A quienes todo debo.
Y quienes con su amor, ejemplo, conducta y
comprensión, tanto en las ocasiones fave-
rables como en las adversas, me han encau-
zado por el buen camino.

01281

A MIS HERMANOS

Sergio

Lucy

Rosa María y

Ma. Guadalupe

En ocasiones faltan las palabras para expresar el agradecimiento a quienes tanto han hecho por uno, tal es el caso de Sergio y Lucy.

A FERNANDO

FERNANDITO Y ELIZABETH.

A Julita y a mi tía Cristina.

A todos mis parientes.

A LA LIC. LUCY REIDL

Por su infinita paciencia
y su valiosa dirección.

A MI HONORABLE JURADO:

LIC. LUCY REIDL

DR. RODOLFO GUTIERREZ.

LIC. ALVARO JIMENEZ

LIC. CARLOS BENICHE

LIC. JAIME GRADOS



I N D I C E

PAG.

CAPITULO I.- GENERALIDADES Y ANTECEDENTES.....	1
1.- Selección de Personal.	
a) En qué consiste?	
b) Funciones que supera la Selección de Personal.	
c) Diferentes Métodos de Selección de Personal.	
d) Importancia y Utilidad	
CAPITULO II.- TEORIAS Y TECNICAS DEL:.....	35
a) Roschoch	
b) Weschler	
c) Raven	
d) Forma I	
CAPITULO III.- PERSONALIDAD E INTELIGENCIA EN LA SELECCION DE PER-- SONAL: ESTUDIO COMPARATIVO DE CANDIDATOS ACEPTADOS - Y RECHAZADOS.....	84
a) Planteamiento del Problema.	
b) Definición de Variables.	
c) Muestra.	
d) Diseño de Investigación.	
e) Procedimientos Estadísticos Empleados.	
f) Resultados.	
CAPITULO IV.- RESULTADOS.....	97
CAPITULO V.- SUMARIO Y CONCLUSIONES.....	99
Limitaciones del Estudio	106
Sugerencias de Futura Investigación.....	106
BIBLIOGRAFIA.....	108

PERSONALIDAD E INTELIGENCIA EN LA SELECCION DE PERSONAL; ESTUDIO
COMPARATIVO DE CANDIDATOS ACEPTADOS Y RECHAZADOS.

C A P I T U L O I

GENERALIDADES Y ANTECEDENTES.

1.- SELECCION DE PERSONAL.

a) En qué consiste?

"En la selección de personal, lo principal es llenar uno o más vacantes que existan en una tarea determinada" (Chiselli y Brown, 1959).

El problema es esencialmente de valoración, con respecto a los requisitos de la tarea y de las capacidades para desempeñarla. Por lo tanto, el problema viene a consistir en aceptar y rechazar a trabajadores para el desempeño de determinada ocupación.

"La finalidad de la selección de personal, es el estudio de las características psicológicas y su incidencia en los resultados ocupacionales. Como campo de aplicación ha desarrollado una importante metodología y una considerable estatura propia". (Super y Bohn, 1973).

"La labor de selección consiste en predecir hasta qué punto el individuo tendrá buen éxito en una tarea determinada, antes que empiece a desempeñarla". (Chiselli y Brown, 1959).

Para Herzer Bellows la selección es el examen de las aptitudes y destrezas de muchos individuos para escoger al hombre apropiado para la vacante de un empleo específico. (Bellows, 1960).

Podemos resumir concretamente que la selección de personal es el colocar a la persona más adecuada en el puesto más adecuado. (Las ventajas de ello, son muy numerosas, entre las principales estarían; La ayuda que proporciona al colocar al empleado en el puesto más adecuado a sus intereses. Nos permite conocer la conducta del sujeto en el empleo antes de ser contratado. Nos permite mejorar la calidad del personal. Con la ayuda, puede contarse con empleados que una vez entrenados pueden mejorar, logrando su progreso, etc. Pero reconocemos que la selección de personal es un problema difícil de plantear.

b) Funciones que supone la Selección de Personal.

"El objetivo fundamental de los programas de selección, colocación e introducción de una Industria es utilizar al máximo las capacidades y los intereses de los empleados" (Siegel, 1971).

En la selección de personal, el psicólogo tiene que predecir que un sujeto es más apto para la realización de un trabajo. Basándose en dos aspectos esenciales que deben existir en el solicitante; habilidad (capacidades y conocimientos) y satisfacción (interés en su trabajo). Con un acertado programa de selección es evidente el buen resultado de los programas de instrucción, y con ambos la inversión hecha en cada nuevo empleado, incluyendo costos de contratación y de los programas de contratación y de los programas de instrucción, no está perdido.

En la selección de personal las diferencias individuales tienen una gran importancia. Dichas diferencias repercuten en el rendimiento del trabajador, lo cual a su vez es importante si contribuyes a elevar los costos de la producción, costos por materiales, etc. Además la presión social por parte de jefes o compañeros pudiera repercutir de alguna manera en el monto de la producción. Con lo anterior queremos expresar que antes de implantar un programa de selección es necesario determinar si existen, y en que grado, diferencias en el rendimiento.

Es doble el problema de selección, porque se requiere tanto de seleccionar a los individuos más aptos para un determinado tipo de trabajo, como graduar a los solicitantes conforme a sus cualidades.

Al llevar a cabo la selección, debe tenerse presente si la valoración ha de limitarse a la capacidad del solicitante para desarrollar de inmediato la tarea o si el procedimiento a seguir es el de valorar el desarrollo potencial, el cual a su vez es el que más dificultades presenta, porque obviamente que si el procedimiento que se sigue fue el primero, habrá pocas posibilidades de contar con un suficiente número de personas aptas para ocupar cargos superiores.

La promoción y los ascensos constituyen casos particulares de la selección, lo mismo que la transferencia y reclasificación.

En la promoción, la labor consiste en graduar a trabajadores en los puestos más bajos de acuerdo con sus cualidades, llenando con los mejores las vacantes existentes, excepto cuando los fines de la promoción -

son aumentar el estímulo y otorgar premios.

En el ascenso, el problema consiste en determinar si reúne el individuo el mínimo de requisitos para ocupar un determinado puesto.

En la transferencia el problema consiste en el movimiento horizontal de los empleados. Los empleados en este caso, se pasan de un empleo a otro en iguales circunstancias en las que anteriormente se encontraban. Los problemas tanto de la transferencia como de clasificación tiene lugar cuando desaparece la necesidad de personal para un determinado trabajo, dichos problemas son semejantes a los de selección y en ciertos casos a los de clasificación. La clasificación tiene lugar cuando se suprime determinada tarea, pero el personal que lo desempeñaba se le re-clasifica y transfiere a otro empleo en lugar de despedirsele.

La selección de hombres y puestos, como lo ha indicado Dunnette, puede tener como su objetivo la mejor armonización para el hombre en sí proporcionarle las mejores oportunidades para usar sus aptitudes y habilidades, y para que encuentre salida a sus intereses, o puede buscar la mejor armonía para la compañía, para cubrir con eficiencia sus necesidades de recursos humanos. (Dunnette, op. cit. p. 104).

La selección de personal tiene múltiples servicios, siendo el principal, el que hace referencia a obtener de los empleados "elegidos", las más eficaces habilidades y otorgar las oportunidades a dichos empleados, de desarrollar amplia y hábilmente sus cualidades.

c) Diferentes métodos de seleccionar personal.

Tomando en cuenta lo relativo a las diferencias individuales, en la selección de personal se utilizan diversos métodos. Entre ellos la entrevista, la solicitud, referencias, y pruebas personales. Antes de hablar de cada uno de éstos métodos, mencionaremos un breve bosquejo de los procedimientos típicos en las oficinas de empleo (Tiffin, J. 1964).

Los métodos utilizados para aceptar a una persona en las distintas compañías difieren en algunos aspectos. Un proceso que comúnmente se ha utilizado es el de Uhrbrock, (Uhrbrock, 1936), en el cual el solicitante debe pasar una serie de etapas, incluyendo tres entrevistas; una después de haber sido aceptada la solicitud, otra después de las pruebas y finalmente la que realiza el supervisor o capataz.

Por especificaciones del personal o requisitos del oficio se entienden la serie de características o cualidades que se requieren en los candidatos a un empleo particular. Dichas especificaciones están clasificadas por estándar, formando los patrones a los cuales debe obedecer el oficio; comprende aspectos de experiencia en el trabajo, de valores mínimos de las pruebas y ciertas cualidades personales como el aspecto físico y facilidad de palabra.

Como aquí interfieren también las cualidades de quienes manejan la oficina de empleo, es preferible que los requisitos sean de lo más objetivos y precisos que se pueda. Esto suscita dos interrogantes: ¿Cómo varían las especificaciones? ¿Cómo se están fijando? Las respuestas se proporcionan establecidas basándose en distintos valo-

lores tales como el juicio personal, el análisis de trabajo y los análisis estadísticos.

En el primero, en el juicio personal, hay que recordar que tiene limitaciones muy importantes en relación al criterio de los seleccionados para fijar las especificaciones diversas.

Las especificaciones del personal a base del análisis del empleo se lleva a cabo por métodos tales como la observación y entrevistas para obtener información de los diferentes empleos. Este método tiene diversas dificultades, tales como la fijación de especificaciones del personal. Otro de los usos es el que se refiere a aprendizaje y preparación técnica de los candidatos; también se utiliza para efectos de la valoración del mismo, así como en el perfeccionamiento de los métodos.

Estos sólo son cuatro de los más importantes, aunque son muy numerosas las utilidades y aplicaciones de los métodos de análisis del empleo.

Además conviene agregar que para los distintos empleos hay que incorporar patrones específicos que tengan relación más que con el mismo empleo, con técnicas u ordenanzas aparte.

Después de éste breve bosquejo relativo a las especificaciones del personal pasaremos a reseñar los diferentes métodos que se utilizan en la selección de personal.

1º ENTREVISTA.

El método que con mayor profusión se utiliza en las oficinas -

El empleo para calibrar la actitud del solicitante es la Entrevista, pero se a todas sus limitaciones.

Existen muchas diferencias en cuanto al valor de la entrevista, sin embargo tienen determinadas ventajas que han propugnado para la generalización de la misma. Por lo que se recomienda, más que nulificar su uso, corregir las fallas naturales que pudiera tener, que por lo general provienen de alguna de estas tres fuentes; del método empleado en la entrevista, del entrevistador y del interesado.

Los resultados de muchas entrevistas, son vagos e imprecisos porque no han sido organizados y están deficientemente preparados. Esto ha tenido como consecuencia que el entrevistador haga uso de "patrones", "guiones", "cuestionarios", "estandarizados", con el objeto de obtener datos de manera eficiente y sistemática.

Lo que se ha utilizado ordinariamente es el modelo impreso para evitar que el entrevistado se salga del guión de la entrevista. Un modelo que ha estado en boga es el de Pear y Jordan (Pear y Jordan, 1943).

Mc. Murry realizó en la Lick - Belt Company de Chicago unos estudios mediante los cuales comprobó la superioridad de la entrevista bien dirigida y examinada hacia un determinado objetivo. (Mc. Murry, 1947).

Para Bellows (1960), la entrevista no va incluida dentro de las técnicas de selección suplementarias sino que se le da un lugar especial.

Dice que varios investigadores han pretendido mejorar la entrevista

son recursos suplementarios de selección, tal como una forma bien ponderada de solicitud y pruebas psicológicas y que así se lograría mejorar al procedimiento de empleo.

Bellows menciona que las partidas de formularios de solicitud, pueden desarrollarse y analizarse con el fin de aumentar el poder vaticinador o la exactitud de otros procedimientos. Estas partidas se llaman vaticinadoras sin pruebas.

Se encuentran dentro de otras clases de procedimientos suplementarios de selección, las cartas de referencia, guías para el diagnóstico del entrevistador (sumario relativo a la historia de trabajo, social, personal y de familia) y pruebas de oficio (las cuales pueden aumentar la exactitud de la selección, si se analizan las partidas, se revalidan y se constituyen en normas para los trabajadores).

En realizar una entrevista requiere de antemano algún tipo de práctica e instrucción.

Para lograr llegar a una decisión relativamente acertada, se acostumbra que una misma persona entreviste al aspirante varias veces o que sea entrevistado varias veces por varias personas. La persona que realiza la entrevista requiere formarse una idea del entrevistado en cuanto méritos y aptitudes para el trabajo de que se trate principalmente.

La validez de la entrevista depende en parte del empleo de que se trate. Es decir, que si algún tipo de entrevista es más efectiva para -

seleccionar empleados de un determinado oficio, puede ser poco recomendable para otro tipo de selección.

El criterio de los entrevistadores requiere mejorarse en calidad. No se quiere decir con esto que carezca de importancia, sino que se requiere la utilización de un método, para dar exactitud a los criterios, como los proporcionados por las escalas de puntuación.

En cuanto a la valoración de la historia del trabajo se puede concluir que es de mucha utilidad para el entrevistador, porque lo que el aspirante haya logrado hacer en el pasado es indicador de lo que podrá lograr en el futuro. Dicha información suele obtenerse durante la entrevista y además la historia del trabajo que se obtiene, según estudios realizados por Keating, Paterson y Stone (1950) es relativamente exacta.

El punto en el cual se nula la información que pudiere aportar la historia del trabajo, es en el grado de perfección efectuado por el solicitante anteriormente, a excepción desde luego de la existencia de una prueba especial que esclareciera dicho aspecto.

2º LA SOLICITUD.

La solicitud está preparada de tal manera, que proporcione la necesaria información del solicitante para ocupar un determinado puesto.

Con lo cual indicará al entrevistador si reúne las cualidades por las cuales se o las cuales se rige la compañía en cuestión.

Los datos que se obtienen de la solicitud sirven como indicadores -

de lo que en el futuro podrá esperarse del solicitante, esto es en término de potencialidad, lo cual viene a ser el principio fundamental del uso de la solicitud.

Existen muchos inconvenientes en lo que se refiere a una solicitud quien quiera sólo la información tocante a la aptitud del solicitante, la interrogante que surge es, cuáles preguntas formarían el contenido de un modelo de solicitud. Para lograr realizar un modelo efectivo de solicitud se requiere realizar una comparación con criterio estadístico, de los éxitos y fracasos de quienes dieron respuesta a las diferentes preguntas, lo cual requiere sacrificar tiempo, pero indiscutiblemente es el mejor método de lograr resultados satisfactorios.

El uso de planillas perforadas (escantillones, gálibos, template), utilizados por los entrevistadores, permite clasificar rápidamente a los aspirantes que reúnen las cualidades y aptitudes requeridas para un determinado puesto. Esto se hace superponiendo a la solicitud dicha planilla que consta de perforaciones o huecos, permitiendo al entrevistador ver únicamente aspectos considerados de primordial importancia para el puesto.

3. REFERENCIAS

En realidad una carta de recomendación proporcionada por el jefe anterior o alguna persona que tuviese una directa relación con el solicitante sería muy satisfactoria para obtener datos amplios y precisos sobre el mismo. Pero no siempre se cuenta con la voluntad y capacidad de parte de quienes tuvieron dicha intervención con el interesado, y por

lo general proporcionan cartas dando una descripción deficiente y acon-
sa, por lo cual este tipo de información no es necesariamente fidedigna
y exacta.

El uso de cuestionarios de recomendación resulta ser de una utili-
dad que las cartas de recomendación, por la ventaja que ofrecen de am-
pliar y variar indistintamente las preguntas a juicio del entrevistador.
Claro ejemplo al respecto de la utilidad del uso de cuestionarios es el
proporcionado por Mesel (1952), quien obtuvo resultados satisfactorios
al aplicarlo a individuos que estuvieron ya empleados en diferentes ofi-
cios cubiertos por dicho estudio.

Es conveniente que antes de fiarse totalmente de la información pro-
porcionada por estas referencias, estudiar su utilidad para la admisión
de los solicitantes en un determinado empleo.

En términos generales, puede fiarse al seleccionador de dicha infor-
mación cuando la persona que lo proporciona es el representante de la
firma que ofrece el empleo, a reserva de corroborar dicha información a
fondo.

4º PRUEBAS

Las pruebas de personal han sido de mucha utilidad, tanto para supe-
mentar a las demás técnicas de admisión del personal, como para auxili-
ar al entrevistador.

Sólo algunas de las muchas y muy valiosas contribuciones de la Psi-

ciología Industrial en la empresa, son la aplicación de los métodos psicológicos al desarrollo, perfeccionamiento y estandarización de las pruebas del personal.

Las pruebas de personal tienen diferentes finalidades, entre ellas:

- 1.- Selección de nuevos empleados.
- 2.- Colocación de los empleados en los distintos oficios.
- 3.- Traslados de los empleados.
- 4.- Ascenso de los empleados.
- 5.- Valoración de la eficacia de los programas de adiestramiento.
- 6.- Determinación de las necesidades que hay en la compañía de adiestrar al personal.
- 7.- Asesoramiento y consejo de los empleados.

Las pruebas de personal son más comúnmente utilizadas para seleccionar y colocar personal que para cualquier otra finalidad.

Hay muchos industriales que continúan con métodos no del todo efectivos, pero se muestran escépticos respecto al uso y finalidad de los tests.

Las investigaciones realizadas tanto en la industria como en el laboratorio han indicado que se pueden lograr muchos avances en lo concerniente a los procedimientos de empleo, utilizando los tests, como se sigue a continuación. Así lo demuestra la encuesta realizada por la National Industrial Conference Board en 1954.

Es una lástima que a las pruebas de aptitud se les haya considerado primordialmente de carácter selectivo, más que interesarse en su utilidad para la correcta colocación de los empleos. Tal vez esto tenga su origen en la depresión de 1930 a 1935 en E. U. A., período que se caracterizó por el desempleo, y durante el cual había para cualquier tipo de empleo, un excesivo número de solicitantes. El valor de las pruebas, -- sin embargo, no está limitado a las situaciones de abundancia de personal.

Otro aspecto del cual hay que hacer mención por su gran importancia, es que las pruebas psicológicas no son infalibles y en ocasiones los resultados son erróneos.

La valoración de un programa de pruebas se hace en base de comparaciones estadísticas, entre situaciones de empleo con y sin haber utilizado dichas pruebas, incluyendo todos aquellos factores indicadores de las aptitudes del solicitante y las conveniencias de aceptarlo en la -- compañía. Y es más razonable valorar el mérito y utilidad de un programa de pruebas en base de sus resultados medios que son los que en realidad, indican el valor del método que en base de a unos cuantos casos -- concretos.

Las pruebas utilizadas para la colocación de los empleados, pueden clasificarse de diferentes maneras. Pueden ser pruebas de grupo o individuales. Ejemplo de pruebas de grupo son las pruebas de perfección rugada, la prueba de adaptabilidad, prueba mecánica de adaptabilidad de --

Las pruebas de capacidad mental Otis, la prueba de personal Vonderlic y la prueba de comprensión de pruebas. Según el instrumento que se utilice pueden ser de papel y lápiz, o instrumentales.

Se puede hacer una división de las pruebas, según tiendan a valorar la aptitud de los solicitantes o su perfección. Las pruebas de personalidad e e intereses (inventarios), forman otra categoría.

Las primeras determinan las facultades o talento latente en el solicitante, para aprender un oficio con previa instrucción.

Las pruebas de perfección sirven para medir lo acertadamente que el individuo puede trabajar o lo que conoce de él. Ciertas pruebas de aptitud y pruebas de perfección pueden ser clasificadas de una o de otra manera dependiendo del uso que se les da.

Sin embargo, puede deducirse cierta relación entre ambas pruebas.

Las pruebas de aptitud regularmente sirven para medir la capacidad; las pruebas perfección valoran mas bien habilidades.

La finalidad de las pruebas de personalidad y de interés, es valorar las características de la personalidad o del tipo de intereses y gustos que el individuo experimenta apoyada dicha finalidad en la hipótesis de que las mencionadas características pueden relacionarse con el desempeño de diversos oficios. Debe advertirse además, que existen ciertas importantes limitaciones en las pruebas de personalidad y de interés. La más importante limitación es la posibilidad de que el sujeto -

falsifique sus respuestas. Esto se basa en distintos estudios realizados sobre este punto, entre ellos está el de Longstaff. Este autor en 1948, averiguó que tanto el pliego de intereses vocacionales como el récord - de preferencias de nudder, podían ser falseados.

No obstante lo expuesto anteriormente, existe la posibilidad de perfeccionar con el fin de evitar la adulteración. Las pruebas del dilema forzoso son prometedoras al respecto.

Basada en la técnica de la selección forzosa, tenemos el perfil pag según el orden y el inventario personal orden. La prueba está construida de manera tal, que se reduce al mínimo, la tendencia del sujeto a mentir. Así lo han explicado los estudios de Masmore (1956), y Stapleton (Según y Stapleton, 1956).

No obstante y con las investigaciones, las pruebas de personalidad e interés "de dilema forzoso", no sea más que una solución parcial al grave problema de empleo personal, que con dichas pruebas se relaciona.

En cualquier programa de pruebas de personal, es importantísimo, - que de antemano se realice una comprobación de dichas pruebas y de su exactitud. Hay dos sistemas para ellos uno llamado "de los empleos actuales" y otro llamado "método de confirmación". El primero consiste en aplicar las pruebas a los empleados que están trabajando y los resultados son relacionados con un criterio de éxito en el trabajo. El segundo consiste en probar a los nuevos empleados en relación a sus aptitudes y comparar posteriormente, los resultados originales con los actuales, en

relación a la calidad de su trabajo, y a los criterios que son establecidos como norma de un trabajo satisfactorio.

Generalmente se usan ambos métodos para lograr eficacia. Ambos métodos tienen fases muy semejantes.

En el primer método, el de la observación de los empleados actuales, los pasos a seguir son los siguientes:

1.- Selección del conjunto o batería de pruebas experimentales. Dicha elección va en proporción de su aptitud para calibrar los atributos que son considerados más importantes para realizar el trabajo efectivamente; basándose para ello en el análisis de puesto u oficio.

2.- Aplicación de las pruebas a los empleados actuales. El siguiente es aplicar las pruebas que se seleccionaron, a voluntarios con el fin de evitar inquietud y nerviosismo. La gerencia promete que dichos resultados no se utilizarán para otros fines, y debe cumplir lo declarado.

3.- Selección del criterio o pauta apropiada. El criterio utilizado debe ser relevante.

4.- Averiguación del grado de perfección del trabajo desarrollado por los empleados actuales, según el criterio adoptado. Esto puede requerir la acumulación de récords de que se pueda disponer (de producción, volumen de ventas, etc.) o se puede interrogar al supervisor sobre las puntuaciones de perfección del empleado en la realización del trabajo.

Los datos obtenidos son expresados según sea el caso en que van a analizarse los resultados.

5.- Análisis de los resultados. Obtenidos los totales, los resultados pueden ser analizados de múltiples maneras.

Un sistema eficaz, consiste en calcular un coeficiente de correlación entre los resultados obtenidos y los valores del criterio. Este sistema tiene mas ventajas que el de la "gráfica de expectación", en la que pueden apreciarse las diferencias de puntuación satisfactorias de los diversos solicitantes de cada grupo de pruebas.

Las ventajas de que hablébamos son principalmente ventajas estadísticas, pero no por ello se desconoce la gran utilidad de la gráfica de expectación.

En el segundo sistema, el comparativo, de covalidar la prueba, los casos a seguir son muy semejantes al sistema anterior.

1.- Selección del conjunto de pruebas experimentales. Se realiza exactamente de la misma manera que en el sistema anterior.

2.- Aplicación de las pruebas a los solicitantes. Las pruebas son aplicadas a los solicitantes, pero éstos, no deben saber que ya se ha decidido admitirlos. Los resultados se archivan y se conservan para más tarde.

3.- Selección del criterio adecuado. Es realizada como en el sistema anterior.

4.- Averiguaciones del grado de perfección del trabajo desarrollado por los empleados actuales, según el criterio adoptado. Esto se hace después de que haya pasado tiempo suficiente para que los empleados demuestren su perfección y aptitudes en relación a su trabajo.

5.- Análisis de los resultados, como se realizó en el método anterior.

Los dos sistemas que hemos expuesto anteriormente, tienen sus ventajas y limitaciones. Pero podemos concluir que hay que subrayar el valor humano que se requiere para conocer nuestras limitaciones y concluir que no existe nadie que pueda con toda seguridad decir qué pruebas conviene aplicar a los solicitantes para colocarlos en un determinado empleo.

Entre otros métodos de convalidación de las pruebas tenemos el llamado método de grupo de trabajo, que se realiza comparando los resultados y puntuaciones de las pruebas obtenidas por los empleados en dos o más distintos oficios, comprobando si hay gran diferencia. Este procedimiento está apoyado en la hipótesis de que los empleados tienden a gravitar entre los diferentes empleos que se acomodan a sus capacidades. Y sólo entonces podrán seleccionarse a quienes obtuvieron puntuaciones muy cercanas aquéllos que actualmente desempeñan dicho oficio.

Existe otro procedimiento llamado de validez sintética y los sistemas que comprende son complicados.

Estos procedimientos dependen de dos valores esenciales; 1) la idea

tificación o las características de los elementos de trabajo, lo que constituye un proceso analítico de trabajo; 2) Si se ve que hay relación entre los resultados de una prueba y la perfección de distintos empleos con características idénticas, será posible utilizar aquella prueba para otro individuo en distinto trabajo con la misma característica. Esto es posible especialmente cuando se trata de un empleo burocrático, o de oficina, y tiene buenas perspectivas para el futuro.

Factores que determinan la utilidad funcional de las pruebas de selección.

Existen nuevos factores que determinan la utilidad funcional de las pruebas de personal, tales como la validez y el índice de confiabilidad de las pruebas aplicadas, la proporción de la selección del porcentaje de empleados actuales que desarrollan de manera efectiva su trabajo.

La validez de una prueba se refiere al grado de que una prueba es capaz de conseguir los fines o propósitos que son ella misma alcanzarse. Existen diversos tipos específicos de validez que es conveniente referir a grandes rasgos, y son cuatro, dependiendo de las finalidades de las pruebas:

Validez de Contenido: Esta validez se calcula averiguando hasta qué punto el contenido de la prueba es efectivo para el objetivo que se intenta medir. Principalmente se refiere a las pruebas de perfección o a las que se aplican en las escuelas.

Validez Predictiva: La validez predictiva se determina averiguando

hasta qué grado las predicciones proporcionadas por la prueba son confirmadas posteriormente. Generalmente se determina comprobando la relación entre los resultados y el criterio de perfección en el trabajo.

Validez Concurrente: la validez concurrente es calculada averiguando hasta qué grado los resultados de la prueba se relacionan, con algún criterio o norma presente de perfección.

Validez Constructiva: Dicha validez se suele determinar comparando una prueba contra otra que ya se comprobó fue efectiva para valorar la cualidad que se quería averiguar, o utilizando el proceso estadístico del análisis factorial, que indica el grado en que pruebas distintas califican una cualidad humana en común.

La validez predictiva y la validez concurrente son las más utilizadas en las pruebas del personal.

"El índice de confianza de una prueba expresa el grado en que mide de manera constante lo que trata de comprobar". (Tiffin, 1971).

El índice de confianza se determina de distintas maneras. Una de ellas es el método de repetición de la prueba, siempre y cuando el recuerdo o práctica sea de escasa consecuencia.

Otro método es el de forma alterna, en la que los individuos son sometidos a dos formas de pruebas distintas pero equivalentes, comparando los resultados posteriormente para determinar un índice de confianza.

El método de mitades iguales es aplicado a un grupo de individuos -

con ciertos requisitos administrativos corrientes. Cada prueba se puntúa para cada una de las dos mitades de los valores, correlacionado después ambos resultados.

Estos solo son algunos de los muchos procedimientos para deducir el índice de confianza de una prueba, que en síntesis es una función del grupo de individuos que se ha sometido a la prueba.

Generalmente no se determina el coeficiente de confiabilidad con quienes se ha convalidado las pruebas.

Una prueba puede considerarse confiable, aunque su índice de validez sea bajo (Validez concurrente o predictiva) o nulo. Cuando tiene un índice bajo, no es probable que alcance el grado de validez que se necesita. Probablemente siga siendo válida la prueba, aunque el coeficiente de validez sea bajo, si indica alguna relación entre los resultados y el criterio aplicado.

Contando con una prueba que reúna las características anotadas hace un momento y con un número de solicitantes superior a las vacantes exigentes, el valor funcional de la prueba, depende de la proporción entre los que van a ser probados y los que van a ser seleccionados, y a esto se le llama proporción de la selección.

La reducción del volumen de selección puede utilizarse siempre que dos o más empleados sean aceptados para dos o más distintos empleos, si puede aplicárseles pruebas de alguna validez para dichos oficios (Tiffin, 1964).

El porcentaje de los empleados que así almente prestan sus servicios de manera efectiva es otro factor que tiene influencia de las pruebas de personal.

Cuanto más difícil se torna el hecho de colocar empleados convenientes sin ser examinados, tanto mayor ha sido la ganancia que se reporta de un adecuado programa de pruebas.

Como se puede observar son muchos los factores que influyen en la determinación del valor funcional de cualquier prueba de selección de personal.

No existe una prueba que pueda calificar al mismo tiempo las capacidades y talentos requeridos para desempeñar un empleo. Esto hace imprescindible el uso de una batería para obtener un panorama más amplio e integral.

Es conveniente agregar algunos renglones en lo que se refiere a la instrucción adecuada de quienes realizan las pruebas.

La primera impresión es la que perdura, por lo que es de primordial importancia la impresión proyectada por quien aplica las pruebas para el resultado de las mismas.

Los examinados reaccionan favorable o desfavorablemente ante una prueba, y es responsabilidad de quien aplica las pruebas, que dicha reacción sea favorable.

Tara Super y Boha Jr. (1973), existen cuatro pasos en el programa de selección y colocación: la formulación de las tablas de recursos humanos, el análisis de puestos, el análisis del hombre y el desarrollo y validación de los instrumentos.

TABLAS DE RECURSOS HUMANOS.

Han de tomarse las decisiones que al personal se refiere en número y clase, antes de poner a funcionar un programa de selección.

La organización requiere de una tabla de recursos humanos. Para diseñar esta tabla, deben identificarse objetivos y funciones de producción, distribución y servicio, y determinarse los recursos humanos para lograrlos. La Psicología del personal ha hecho importantes aportaciones al mejoramiento de las tablas de los recursos humanos. Los Sabios de los recursos humanos proporcionan un cuadro de los tipos, del número del personal que parece ser necesario para ejecutar el trabajo indispensable para el logro de sus objetivos.

ANÁLISIS DE PUESTOS.

El especificar un puesto, es necesario para definir lo que hace el trabajador e identificar sus conocimientos y aptitudes. Pero al formular procedimientos de selección deben especificarse aptitudes y conocimientos.

Los métodos de los análisis de puestos han sido desarrollados por psicólogos para el análisis de la descripción de las ocupaciones. El contenido que es buscado en el análisis de puesto varía en su propósito.

Los métodos para el análisis de un sitio consisten en obtener la mayor información posible de las descripciones de las obligaciones, los métodos que desempeñan en el puesto, oralmente o por escrito. Obtener datos de las actividades diarias de los trabajadores, observándolos trabajar. Hablar del trabajo que ellos realizan y hacer uno mismo el trabajo.

El diccionario de los títulos ocupacionales es una buena fuente de ideas sobre las clases y aptitudes que contribuyen a que un trabajador sea efectivo en un determinado trabajo y que tenga éxito.

ANÁLISIS DEL HOMBRE.

En el análisis del hombre, como su nombre lo indica, todos los intereses radican precisamente en el hombre: lo que éste sabe, las aptitudes durante el entrenamiento, los rasgos de su personalidad y las aptitudes innatas.

Los dos métodos, el del análisis del puesto y el del análisis del hombre son complementarios.

Los métodos, del análisis del hombre incluyen la entrevista, la aplicación de formas y registros de personal, así como los "tests". Estos métodos proporcionan criterios de éxito, si se dispone de ellos y son adecuados.

DESARROLLO Y VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS.

Hay también instrumentos de selección y clasificación, que pueden ayudar a la clasificación de buenos elementos.

Desde luego, debe aclararse que no solo son los tests que se aplican. - Son varios para la selección de personal, los mismos estándares pueden y deben aplicarse a cualquier otro procedimiento, o instrumento que proporcione información en lo que al personal se refiere.

En el desarrollo del instrumento, el primer paso es decidir sobre la base del análisis del hombre y del puesto, cuáles son los datos que deberán obtenerse y sobre la base de los conocimientos de los trabajos anteriores con varios métodos y instrumentos, la mejor forma en que pueden obtenerse.

El segundo paso es el desarrollo del instrumento, el establecimiento de la validez del instrumento.

El tercer paso es usar el instrumento con un grupo de candidatos al empleo.

El cuarto paso es averiguar la relación entre los datos del instrumento de selección y finalmente, se fija una puntuación de separación.

Se han originado muchas dudas sobre la aplicabilidad de los instrumentos de selección; sin embargo la considerable cantidad de trabajo hecho hasta ahora ha logrado el mejoramiento de los métodos de selección, la demostración de su validez en diversas situaciones de aceptación.

CONSIDERACIONES PARA UNA BUENA SELECCION DE PERSONAL.

Debe resultar evidente, por la detallada especificación de los di-

veros métodos que existen para realizar la selección de personal que se ha hecho, que no es fácil plantear el problema de selección; pero sin duda, cada uno de los métodos antes citados son importantes para los fines de selección.

En mi opinión, la entrevista ocuparía el primer lugar en importancia, seguida de las pruebas de personal y una vez realizadas y aprobadas éstas, se realizaría una entrevista de grupo. Esta es de gran utilidad para determinadas ocupaciones, ya que en ocasiones, datos pertinentes a ciertas aptitudes que son de importancia para la tarea, no nos son proporcionados ni por la entrevista individual, ni por las pruebas de personal.

IMPORTANCIA Y UTILIDAD.

El problema de colocación de personal antes de la Segunda Guerra Mundial se consideraba, basándose únicamente en la diferenciación gradual entre los individuos que presentaban mayores y menores posibilidades en cuanto a la eficiencia para determinado trabajo. La demanda de potencial humano cuando sobrevino la guerra fue extrema, y al individuo no se podía rechazarse, había necesidad de clasificarlo en lugar de seleccionarlo.

Consecuentemente la clasificación adquirió gran importancia. A través del tiempo, el individuo será tratado como tal, de modo que habrá interés a su capacidad para diversas actividades laborales.

El problema de clasificación a largo plazo, parece ser el más difícil,

sin embargo, el hecho de colocar al individuo en el trabajo que corresponda exactamente a sus capacidades, trae consigo el hecho de que las tareas sean realizadas por trabajadores no clasificados. Además se basa en el concepto erróneo del "nicho", que presupone que para cada trabajador existe una tarea que puede realizar mejor. Y lo que en realidad sucede es que al individuo es capaz de realizar bien un determinado trabajo, es capaz de realizar igualmente bien, dos o más cosas.

Al individuo debe colocarse en la tarea que beneficiará al grupo. Para lograr este objetivo será necesario, en muchas ocasiones, hacer caso omiso de las aptitudes principales que posee una determinada persona.

Las dificultades que existen en relación a este problema son principalmente de dos tipos: Una, que versa en derredor de los valores sociales, en una democracia que no permite que la individualidad sea sumergida eternamente; Y otra más, sobre la idea de que la eficiencia de una organización puede ser determinada y medida fácilmente.

Con lo anteriormente expuesto queda establecido que el problema de clasificación no es un problema sencillo y que desafortunadamente no existe un procedimiento acertado para la solución de dichos problemas.

Un buen programa de selección tiene gran importancia para las empresas. Sin embargo, muchas de ellas no saben explotar su utilidad. Por lo regular se le da más importancia a la capacidad de la máquina que al factor humano. Aunque la capacidad de la máquina depende del hombre que la maneja.

La eficiencia de los procedimientos de la selección está directamente relacionada tanto con la eficacia del personal que se utiliza para su administración, como con la capacidad de la dirección o gerencia de la empresa.

Los beneficios logrados con un buen programa de selección son múltiples, así como también múltiples son las facetas en que pueden observarse. En ocasiones éstos beneficios no se observan de inmediato, sino mucho después. Sin embargo, no por ello los beneficios dejan de ser verdaderos.

La utilidad se refiere al estudio general de un procedimiento de colocación o de selección de personal. El concepto abarca tanto la exactitud, como la importancia de las decisiones del personal. La utilidad, además implica una consideración referente a los puestos (Dunnette, 1969)

La utilidad no implica la necesidad de reducir todos los incidentes a una escala monetaria, pero sí implica una cuidadosa identificación y enumeración de todos los incidentes posibles, incluyendo a demás, una valoración de juicios de los valores asociados a cada uno de ellos.

La utilidad debería considerarse más como una forma de razonar acerca de las decisiones del personal y de los procedimientos de selección, que como un grupo de reglas formales o prescripciones para aparecer cantidades o cifras de costos a las valoraciones de diferentes resultados - (Dunnette, 1969)

IMPORTANCIA DE PONER EN CUENTA LA EVALUACION DE LA PERSONALIDAD E INTELIGENCIA EN LA SELECCION DE PERSONAL.

Los psicólogos se han servido de las pruebas para valorar la capacidad y los rasgos humanos y en base a ellas han hecho importantes contribuciones a los problemas de selección, colocación y adaptación de trabajadores.

Una empresa que se niega a usar las pruebas psicológicas ya ignorancia en lo relacionado a la utilidad de éstas, o por el hecho de que se prefieran seguir procedimientos ya establecidos, no está al corriente de los progresos logrados en el campo. En el manejo de personal las pruebas tienen muchas formas de aplicación en un programa coordinado para empleo del personal.

Las características de las pruebas de acuerdo con su utilización pueden servir tanto como elementos de predicción, es decir para predecir el éxito de una tarea y también como medidas.

Actualmente se dispone de muchas clases de pruebas. Describirlas todas, sería una labor interminable. Pero sí podemos dar a conocer las clasificaciones a grosso modo. Están clasificadas en términos de las características, en términos de la conducta que se mide, en términos de los productos de las pruebas, en términos de la naturaleza de la relación, en términos de la forma de administración, en términos del tiempo de prueba concedido y en términos de la uniformidad de la prueba.

EXISTEN MULTPLICIDAD DE DEFINICIONES DE LA PERSONALIDAD. ALLPORT (1970) HACE LA CLASIFICACION DE LAS MISMAS EN CINCO TIPOS BASICOS:

1.- Definiciones aditivas, tales como las de Prince; "La personalidad es la suma de todas las disposiciones, impulsos, tendencias, apetitos, e instintos biológicos innatos del individuo, más las disposiciones y tendencias adquiridas por la experiencia".

Estas definiciones carecen la presencia de la definición ordenada y no rinden absolutamente ningún servicio a la ciencia (Prince, 1924).

2.- Definiciones integrativas configuracionales.

Esta clase acentúa la organización de los atributos personales. -- Ejemplo, la definición de Warren y Carmichael (1930): "Personalidad es, la organización total de un ser humano en cualquier estado de su desarrollo".

Similar a esta definición, es la proporcionada por Arnold Gesell (1930).

3.- Definiciones Jerárquicas.

Este tipo de definiciones se caracteriza por la demarcación de niveles o extractos de disposiciones al rededor de un principio unificador, que es el centro. Son muchos los autores que han seguido este esquema jerárquico, como por ejemplo Mac Dougall, Bridges, Weiss, Blodet (citado Albert 1977) Blonstedt, (citado en 1970), Martín (citado e Calpet - 1977 y muchos más).

4.- Definiciones en términos de ajuste.

La personalidad es vista como el resultado de la evolución, y con -

los biólogos y conductistas quienes la consideran como un modo de sujeción a la vida. Ejemplo de ello, es la definición dada por Kempf (1921): "La personalidad es la integración de aquellos sistemas de hábito que representan los ajustes característicos al medio de un individuo."

5.- Definiciones basadas en la distintividad. Shoen (1930), propone la siguiente definición: "La personalidad es el sistema organizado en un todo, por el funcionamiento, o la totalidad de hábitos, disposiciones y sentimientos que caracterizan a un miembro de un grupo como diferente de un miembro de diferente grupo".

Otra definición semejante, es la de Woodworth (1929): "La personalidad no está ligada a ningún tipo particular de actividad tal como hablar, recordar, pensar o amar, sino que un individuo puede revelar su personalidad en el modo en que se hacen a algunas de éstas cosas".

Como su nombre lo indica, este tipo de definiciones hacen énfasis en que si no hubiese distintividad, no habría personalidad.

Solo algunas de las definiciones mencionadas son útiles para el psicólogo. Tales como las que describen la personalidad como una sólida organización de disposiciones y sentimientos, las que se refieren al estilo de vida, a los modos de adaptación, al ambiente, al crecimiento y desarrollo progresivo de la distintividad.

Sintetizando lo dicho anteriormente, Allport nos da su definición: "La personalidad es la organización dinámica, dentro del individuo, de

aquellos sistemas psicofísicos que determinan sus ajustes únicos a su ambiente". (Lester, Allport y otros, 1967).

Empezamos con el tema de la personalidad y a continuación damos una definición más de personalidad: por personalidad se entiende aquellos rasgos del individuo, o aquellos aspectos de su conducta, que poseen connotaciones emocionales, sociales, de motivación o morales, como la equanimidad, la extroversión, la perseverancia y la honradez (Mischel y Brown, 1959). La capacidad no es determinante para tener éxito deternaj cada tarea, sino que los rasgos de personalidad y de carácter e interés también tocan parte en el buen éxito. Es conveniente por lo tanto atender a los diversos métodos que se han ideado a este respecto.

MÉTODOS DE EVALUACION (MISCHEL Y BROWN, 1959).

La forma más común de evaluar la personalidad es por medio de cuestionarios o listas de preguntas, cuando son varias las personas sujetas a prueba.

Para llevar a cabo la realización de un cuestionario o lista, deben reunirse elementos que guarden cierta relación pertinente con el rango de personalidad, y esto se logra con la ayuda de diversas fuentes de información. En seguida las medidas de personalidad requieren de una validación. Por lo general, estos cuestionarios o listas están basadas en alguna teoría de la personalidad, las cuales son tomadas en consideración por la psicología industrial, pero no son aceptadas como evidencia científica.

Existe una mención especial la validación de un cuestionario que corresponde a la medición de la personalidad, la lista de intereses. Esta lista contiene relación con el gusto y aversión respecto a diferentes capacidades, actividades, etc., la validez de un cuestionario de este tipo, está en relación directa con la honestidad y la exactitud con la cual el individuo responde a él; cabe mencionar como buen ejemplo de cuestionario, el formulario de interés vocacional de Strong, aunque no pertenezca al campo industrial.

Los Psicólogos clínicos, desde 1936 y 1937, han sido introduciendo las técnicas proyectivas para ayudar al diagnóstico de ajuste de la personalidad.

El propósito de los métodos proyectivos es plantear al sujeto situaciones débilmente estructuradas a las cuales él dará respuestas proyectando o manifestando las características de su personalidad. No obstante la larga y exitosa trayectoria de las técnicas proyectivas en el campo clínico, las técnicas proyectivas no han sido consideradas elementos muy válidos para el paisaje industrial (Ghiselli y Brown, 1959).

La técnica de la selección forzada es una de las técnicas nuevas de medición de la personalidad más prometedoras (Ghiselli y Brown, 1959).

DIVERSAS CONCEPTUALIZACIONES DE INTELIGENCIA.

Entre las muchas clases de pruebas utilizadas en la selección y clasificación de personal, las de inteligencia son las que se han usado con

mayer frecuentemente tal grado que en diversas ocasiones han sido aplicadas erróneamente, es decir en situaciones en las que no eran aplicables y en consecuencia han conquistado una innmerecida reputación.

Las pruebas de inteligencia proporcionan un panorama general y muy amplio de las aptitudes,

CAPITULO II**TEORIA Y TECNICA DEL:****a) ROSENTHAL****b) WESCHLER****c) SAVEN****d) FORMA I**

a) TEORÍA Y TÉCNICA DEL RORSCHACH.

Lo que hoy conocemos por técnica del Rorschach fué producto de veinte años de arduo trabajo, y las diez láminas de que consta fueron saqueadas entre miles de pruebas de ensayo. Fué en 1901 la fecha en que se dió a conocer con la publicación de la obra de la neografía psicodisnéstica, Hermann Rorschach. Cuando esto sucedía, el Psicomadlisis - contaba ya con treinta años de existencia.

Hermann Rorschach, psiquiatra suizo, trabajó toda su corta vida — (1874-1922), en hospitales psiquiátricos en donde tuvo grandes oportunidades para experimentar y ensayar. Fueron muchos los psicólogos que investigaron con las manchas de tinta, pero el enfoque que daban a sus resultados estaban muy alejados de diagnosticar la personalidad básica de un sujeto.

El primer trabajo con manchas de tinta fué el de Justinus Ferner y se produjo en forma accidental. En su Kleskographien, publicado en 1857, quedaron registrados todas sus observaciones que no abarcaban aún la relación; percepción, mancha de tinta - diagnóstico de la personalidad. Le siguieron Alfred Binet (1895), Dearborn, Kirkpatrick y Whipple (1910). La década siguiente con W. C. Bartlett y Cicely Person (1917), dieron un enfoque muy cerca al que posteriormente dieron Hermann Rorschach, consistente en la aparición de asociaciones libres en base a un estímulo revelando así la personalidad del sujeto sin problema para éste.

Dentro del campo de la personalidad profunda que indiscutiblemente nos llevan a las experiencias e investigaciones de Freud, nos encontramos con el término de tridimensionalidad, lo que nos conduce a su vez a

la personalidad pluridimensional lo cual para medirse requiere una técnica igualmente pluridimensional y hasta la fecha el instrumento más indicado para ello, son las manchas de tinta de Rorschach.

En el año de 1924 apareció la primera publicación en inglés, USA una traducción del trabajo de Rorschach y Oberholzer. Y así empezaron a surgir los seguidores de las manchas de tinta: David Levy, Samuel Beck y Hertz.

Sin embargo los pioneros del Rorschach se enfrentaron a una resistencia, particularmente por parte de los psiquiatras estadounidenses. Los psicólogos también llegaron a dudar del método en cuanto a su valor científico.

No obstante, la técnica del Rorschach continuaba con seguidores tales como Bruno Klopfer quien desde 1934 procuró promover las ideas técnicas del Rorschach, así como refinar la técnica de clasificación.

En 1936 Bruno Klopfer junto con algunos colaboradores ayudó a fundar y editar el Rorschach Research Exchange, tres años después se organizó el Rorschach Institute, que en el año de 1948 se convirtió en la Society For Projective Techniques, su publicación fue entonces Journal Projective Techniques.

La aplicación más amplia del Rorschach se realizó en el campo de la psicología mental, en instituciones y en la práctica clínica. La segunda Guerra Mundial estimuló el desarrollo de técnicas para aplicación a grupos.

Muchas áreas de investigación han utilizado como ayuda la técnica del Rorschach. En la clínica infantil tiene un significativo lugar. Ha estimulado las interrelaciones entre cultura y personalidad. En el campo de las técnicas proyectivas, el Rorschach es internacionalmente el método utilizado.

Son diez las manecitas de tinta de que constan el material básico del Rorschach. Son diseños casi simétricos (forma, color, sombreado, espacios blancos), motivo por el cual se dan más bien respuestas típicas. Cinco son las láminas Cromáticas (II, III, VIII, IX, X,) y cinco Acromáticas (I, IV, V, VI, VII,). El orden de la presentación de las láminas tienen gran importancia desde el punto de vista del diagnóstico.

El Rorschach tiene como principal objetivo proporcionar una descripción clínicamente significativa de la personalidad del sujeto. Además, suministra indicios para la comprensión de la conducta observable.

En Psicología es necesario trabajar con una sola muestra de conducta, lo que nos interesa es la conducta que observamos durante el período de examen. Sin embargo, el testimonio mayor procede de las reacciones específicas del sujeto al material del test; respuestas reales y el tiempo que toma para darlas.

No se puede decir que con un solo instrumento pueda estudiarse o captarse la personalidad entera, pues se requiere que los hallazgos que el Rorschach nos dé sean complementados con pruebas objetivas y técnicas proyectivas.

Los aspectos principales que podemos obtener al interpretar un protocolo de Rorschach son:

1.- Aspectos Cognitivos e intelectuales:

a) Status y funcionamiento intelectual, b) Tipo de enfoque, c) Poder de observación, d) Originalidad de pensamiento, e) Productividad y f) - Amplitud de intereses.

2.- Aspectos Afectivos o Emocionales: g) Tono afectivo general, h)

Sentimientos respecto de sí mismo, i) Capacidad de responder a stress, - j) Reacción al stress emocional y k) Control de impulsos afectivos.

3.- Aspectos del funcionamiento del yo.

1) Fuerza del yo, II) Área de conflicto y III) Defensas.

Esperamos por reconocer que el término proyectivo es más exacto que como tal, pues las fuentes del tal tendencia provienen de ciertos -- principios clínicos profundos, empleando la proyección como fue definida por Freud. Este tipo de instrumentos clínicos deberían denominarse -- tests dinámicos de la defensa del yo, o tests de defensa, o tests de dinámica (Cattell, 1963).

Al hablar de los tests de personalidad se requiere hablar también de las medidas de personalidad, en las que suelen intervenir algunos tipos de observaciones tales como: a) Datos bibliográficos; se suele presentar en términos de comportamiento limitados a partir de la vida cotidiana del sujeto. b) Datos procedentes de una autocalificación; como -- los de ofrecerse cuestionarios, inventarios de opiniones, etc., y c) Da-

tes objetivos precedentes del tests objetivos, aquí interfiere la personalidad del sujeto a partir del comportamiento que despliega en una situación difícil o de laboratorio.

Examinemos brevemente el campo de los tests objetivos de personalidad, que se encuentran comprendidos en cinco categorías, para comprender mejor las posibilidades de investigación que se abren a las técnicas basadas en la dinámica de la defensa; 1) Situaciones miniatura. Cuyos tests tratan de representar en miniatura una situación real, suscitando un comportamiento determinado.

2) Comportamiento expresivo o estilístico. A través del cual se intenta estimar y validar el concepto estilo.

3) Procesos puros. Pretende aislar por análisis factorial la dimensión de la personalidad que le interesan.

4) Varios. Abarca tentativas y nuevos enfoques.

5) Tests de percepción errónea y (mis percepción). Tales tests integran en el enfoque de la personalidad a través de los tests objetivos. Y como veremos en seguida, quedan dentro de una categoría más amplia de tests. Puede concluirse que todas las técnicas proyectivas, al intentar estimar las desviaciones individuales quedan reducidas a una fórmula de distorsión o percepción errónea (Cattell, 1963).

Quedando clasificadas así las de etiologías, dependiendo del tipo de causa; tests de percepción errónea o de mis percepción.-Distorsiones de

aperccepción, tests de distorción dinámica o de dimacepción.- Causas emp
 cionales, diferencia en memoria.

Tests de percepción conitiva errónea.- diferencia en cuanto a las -
 experiencias y en la estructura dinámica actual analizaremos en seguida
 únicamente los tests de distorción ya que sistemáticamente se desconoce
 el papel de las diferencias en los productos de estados funcionales, los
 cuales proceden de tres clases de rasgos o estados dinámicos:

- 1.- Estados emocionales transitorios o condiciones apetitivas.
- 2.- Rasgos dinámicos permanentes, en la personalidad consciente.
- 3.- Rasgos dinámicos permanentes, inconsciente hasta cierto punto.

SURGE LA INTERROGANTE DE ¿CÓMO INFLUYE SOBRE LA PERCEPCION UNA NECES
 SIDAD DINAMICA DETERMINADA?

La respuesta es que la percepción errónea ingenua se encuentra de -
 hecho en las consecuencias de la percepción conitiva.

Esta ingenuidad se manifiesta en los rasgos dinámicos, cognitivos y
 temperamentales.

En segundo lugar encontramos el autismo, en la cual la condición di
 námica del individuo distorsiona de tal manera sus percepciones, que ést
 as son transformadas en algo que directamente satisfaga sus deseos.

En tercer lugar, también la distorción, pero coincide más con su -
 estado emocional ló los y psicológicamente, no como la distorción que -

hace un momento expusimos sino conscientemente percibido, en algo aceptable y admisible.



En cuarto y último lugar, encontramos actuaciones también sobre el inconsciente, pero en este caso se trata de necesidades drásticas, funcionando a la manera ilógica del inconsciente.

Estas modalidades expuestas anteriormente comprenden todos los mecanismos de defensa del yo.

Puede deducirse con lo dicho anteriormente que corresponde al sujeto investigar a qué obedece. La respuesta dada por el sujeto en un test de distorsión dinámica. Para lo cual debe recurrir a algún ardid que le permita esclarecer el origen de dicha respuesta, así como eliminar e aislar la influencia de las modalidades. (Cattell, 1963).

b) TEORIA Y TECNICA DEL WECHSLER.

Son dos las escalas de inteligencia preparadas por David Wechsler: "Wechsler Adult Intelligence Scale" (escala de inteligencia para adultos de Wechsler) (WAIS) y "Wechsler Intelligence Scale for Children" (escala de inteligencia Wechsler para niños) (WISC). La que utilizé para este estudio fué exclusivamente el WAIS y es de la que hablaremos en este capítulo.

Esta escala, dentro de los tests de inteligencia parece la más eficaz para apreciar las diversas funciones del pensamiento a tal grado que puede considerarse cada subtest, como test de una o dos funciones del pensamiento.

El WAIS, fué publicada en 1955, está compuesta de once subtests.

Seis se agrupan en una escala verbal y cinco en una escala de ejecución.

ESCALA VERBAL:

- 1.- Información: Contiene 29 preguntas de información que el adulto ha adquirido por medio de la cultura, por lo que también es una prueba de ambición intelectual.
- 2.- Comprensión: 14 elementos, en los cuales el sujeto explica lo que debería hacerse en determinadas circunstancias, escogiendo se situaciones que estuvieran más en consonancia con los intereses y actividades de los adultos, siendo por ello una prueba de enjuiciamiento o apreciación.
- 3.- Aritmética: Es considerada como prueba de concentración y constata de 14 problemas de aritmética elemental. Se toma en cuenta la velocidad y precisión de la ejecución.
- 4.- Similitudes: 15 pares de elementos en los cuales el sujeto tiene que encontrar semejanzas, poniendo en juego la función de formación de conceptos verbales.
- 5.- Memoria inmediata de dígitos: Lista de tres a nueve dígitos que se presentan verbalmente y tienen que reproducirse también verbalmente.
Después tiene que reproducir los dígitos de dos a ocho, pero en sentido inverso. En éste subtest la función de atención es la que se pone en juego.

- 6.- Vocabulario: Se presentan 40 palabras de dificultad creciente. El sujeto tiene que decir el significado de cada palabra, reflejando con ello, ideas, recuerdos y relaciones.

ESCALA DE EJECUCION.

- 7.- Clave: La clave contiene nueve símbolos emparejados con dígitos, los cuales ponen en juego la actividad imitativa del sujeto. La puntuación del sujeto es el número de símbolos correctamente escritos en minuto y medio. Se toma en cuenta velocidad y precisión con que se haga. Requiere de fluidez de coordinación visomanual, siendo a la vez, prueba de concentración y de coordinación visomotora, suponiendo además un factor de aprendizaje.
- 8.- Completación de figuras: Son 21 tarjetas con dibujos, a cada dibujo le falta una parte y el sujeto tiene que decir qué parte es la que falta. Este subtest implica organización visual, pero lo esencial es la concentración.
- 9.- Dibujo con cubos: Es una prueba de coordinación visomotora en donde juegan un importante papel los procesos del pensamiento, análisis y síntesis. Son nueve cubos con lados rojos, blancos o rojo y blanco, con los cuales el sujeto reproduce dibujos de complejidad creciente. Se toma en cuenta velocidad y precisión.
- 10.- Disposición de cuadros: Cada elemento consta de un conjunto de tarjetas que contienen cuadros, las cuales el sujeto tiene que disponer de manera que nos relate la secuencia de una historia.

Se toma en cuenta velocidad y precisión.

- 11.- **Ensamble de objetos** Son cuatro los objetos que hay que ensamblar e reconstruir. También se toma en cuenta velocidad y precisión. -
Fundamentalmente es una prueba de coordinación visomanual.

La muestra de tipificación del WAIS fué de 1700 casos, incluyendo un número igual de hombres y mujeres, distribuidos en siete niveles de edad que comprendían de los dieciséis a los sesenta y cuatro años. También fueron incluidos en cada nivel de edad, un hombre y una mujer deficientes mentales. Se hizo esto tomándose en consideración que los subtest se equipararán a las proporciones en el censo de la población de E.E.U.U., de 1950, tanto en aspectos relativos a la zona del país, como de raza, ocupación y educación.

La puntuación directa obtenida en cada subtest se convierte a puntuación típica con una media de 10 y una D. T. de 3, dicha puntuación viene expresada en unidades comparables. Consultando las tablas correspondientes que da el test, las tres puntuaciones, las verbales, de ejecución y la escala entera quedan expresadas en CI con una media de 100 y una DT de 15.

Dichos cocientes intelectuales, se hallan con referencia al grupo de edad de cada individuo.

Con el grupo normativo del WAIS al que ya hemos hecho mención, puede definirse que la edad en la que las puntuaciones suben es hasta los últimos años de la decena de los veinte y va declinando lentamente hasta los sesenta, siendo mayor el descenso en las puntuaciones de ejecución

se en los verbales.

Mencionaremos también que hay una gran diferencia entre la muestra de tipificación del WAIS y la muestra del Wechsler-Bellevue, examinada hace algunos años, en lo que se refiere a puntajes máximos, así como la edad en que se comienza a declinar siendo ésta a más temprana edad en la muestra del WAIS. La explicación que se dió a éste hecho fue que el aumento general en el nivel de educación dió como resultado que la gente de más edad haya recibido menos educación que la gente joven.

Por los estudios de algunos investigadores se llegó a concluir que los grupos intelectualmente superiores o que terminan sus estudios universitarios o que ejercen alguna ocupación de tipo intelectual, tienden a responder mejor en los test de inteligencia toda su vida. Por lo que se pronostica que el WAIS necesitará frecuentes revisiones para estar al día en cuanto a cambios culturales y aumentos en la educación.

En cuanto a confiabilidad, se pudo concluir que la de los subtest del WAIS son más elevadas que en los Wechsler-Bellevue. También el manual del WAIS da los errores de medida para los tres CI y puntuaciones de los subtests.

En cuanto a la validez de contenido de las escalas de Wechsler, no obstante que las funciones psicológicas que prueban cada uno de los subtests quedan comprendidos en la definición de inteligencia, se requiere de una investigación más sistemática de la validez.

El uso de los CI es apoyado por los análisis factoriales y éstos por un gran factor presente en las puntuaciones del test.

En cuanto a las escalas abreviadas, su uso no es muy aconsejable - porque muchas de las observaciones cualitativas se pierden.

TEORIA DE APTITUDES MENTALES PRIMARIAS.

Con posterioridad al descubrimiento del factor g , los investigadores americanos se interesaron en investigar el gran número de diferentes aptitudes, relevantes en selección ocupacional y dirección. El método de L. L. Thurstone fue uno de los más ampliamente adoptados.

Se han proveído las clasificaciones que hizo Thurstone de la aptitud, así como sus alternativas, pero el mayor interés se ha centrado especialmente en sus ideas. Thurstone explicó algunos funcionamiento complejos, añadiendo diversos factores elementales. También admitió que cada tarea elemental podría implicar un vasto factor general. Thurstone utilizó factores irreducibles apareándolos a tests simples. Los factores que Thurstone analizó fueron seleccionados de una batería de 56 preguntas. Por aptitudes mentales primarias Thurstone se propuso indicar que éstas aptitudes combinadas producen efectos en algunos funcionamiento de complejos intelectuales.

No se ha logrado una sólida comparación a la lista de aptitudes mentales primarias, aunque en el factor análisis sí hay muchas respuestas sólidas, no son igualmente satisfactorias:

Thurstone, quien publicó posteriormente sus tests PMA, hizo la clasificación de siete factores más importantes, a los cuales estudió

V. Verbal. Fundado en Wechsler. Vocabulario, Similitudes, Información, Sinónimos y Completamiento.

- N, Numeral. Medido por simple computación de tests y otros factores que están incluidos en tests de razonamiento aritmético.
- S, Espacial. Razonamiento acerca de formas visuales. La sección s, está implicada junto con el razonamiento.
- M, Memorial. Fundado en pruebas. Requiere corromper el aprendizaje.
Ejemplo: Dígito-espacio.
- R, Razonamiento. Fundado en tareas, requiriendo conferencias lógicas, por ejemplo: series de números.
- V, Vocablo-Fluidex. Ello requiere habilidad de pensar, de rapidez de vocablos.
- P, Rapidez perceptual. Comparando pinturas y símbolos rápidamente y con exactitud. (Cronbach, 1970).

TEORIA Y TECNICA DEL RAVEN BASADA EN LA TEORIA BIFACTORIAL DE LA INTELIGENCIA DE SPEARMAN.

La técnica del Raven combina con la "teoría eléctrica de los dos factores" y las leyes Neogenéticas de Charles L. Spearman. Habrá que describir algunas significaciones antes de describir las bases teóricas del Raven.

Se supone que las habilidades forman o integran la inteligencia y que dichas habilidades están integradas por factores, cuya postulación resulta de un proceso de educación lógica basado en las correlaciones entre las habilidades. Estos factores tienen una existencia formal. El factor no interviene en una explicación causal, ni desempeña papel alguno. (Raven J. 1961).

El análisis factorial es el método objetivo empírico basado en la observación exterior y la estadística, introducido por Spearman en 1904. (Laven J. 1961).

El análisis factorial trabaja sobre los materiales recogidos por los test de inteligencia, con intención de reducir aquellas múltiples situaciones dadas a un mínimo de factores mentales significativos. Dichos factores han dado lugar a diversas teorías de la inteligencia.

HAY VARIAS TEORIAS DE LOS FACTORES DE LA INTELIGENCIA.

Distinguiéndose aquellas que sostienen un factor central, factores de grupo y factores específicos. La primera de ellas está representada por la "teoría de los dos factores" de Spearman, que es la que sigue de fundamento al test de Raven.

Fue en 1904 cuando inspirado en Galton e influido por Lund, Spearman inició sus investigaciones sobre la inteligencia. Spearman se propuso llegar a una concepción que conciliase las divergencias entre las teorías monárquicas, las teorías oligárquicas y las teorías de las múltiples aptitudes independientes, formuló una solución, la teoría de los dos factores o teoría bifactorial.

DESCRIBIREMOS BREVEMENTE ESTA TEORIA:

La teoría de Spearman distingue tres y no dos factores de inteligencia: Factor G (General Factor; G. factor), el Factor S (Specific Factor; S factor) y Factores de Grupos o Comunes (Overlapping Factors).

El factor G es un factor cuantitativo de la inteligencia, es el factor común y fundamental de todas las funciones cognitivas del mismo individuo, de magnitud intraindividualmente constante e interindividualmente variable. (Raven *et al.* 1961). Para su explicación cualitativa Spearman recurre a la hipótesis de la "energía mental".

El factor E es propio de cada habilidad particular y no depende ni se correlaciona con g ni con los otros g . Cualitativamente los g son los mecanismos a través de los cuales actúa y opera la energía mental. (Raven, 1961).

Los factores de Grupo o Comunes, son un factor común a muchas de las habilidades de un conjunto afín. Así Spearman ha identificado una gran variedad de factores de grupo. Considera que la inteligencia está determinada por un alto número de factores especializados, por factores de grupo y por un factor general.

El principal objetivo de los tests factoriales es detectar en el sujeto la presencia de los factores de la inteligencia.

Spearman encontró que la energía mental puede medirse a través de mecanismos (factores g) que los transforman en trabajo. El factor g interviene siempre en todos los procesos de elección de relaciones reales e ideales. Spearman se dedicó a construir tests homogéneos, que contuviesen al factor g en alta saturación, pues los tests "omnibus", miden principalmente al factor g y tras ciertas investigaciones se llegó a la conclusión de que los tests homogéneos con el factor g más saturado son

los de razonamiento matemático o gramatical, los de percepción de relaciones complejas con material visual, especialmente los no verbales, perceptivos, a base de problemas de educación de relaciones.

Spearman, en colaboración con Stephenson construyó un test cuya finalidad era medir el valor de g . La influencia que posteriormente se dejó sentir y que fué proporcionada por Spearman abarcó un gran número de investigadores de la escuela inglesa y del extranjero.

Cuando esto ocurría fué cuando Raven compuso su test de Matrices progresivas, cuyo objetivo era medir el factor general, proporcionar información de ciertas funciones cognoscitivas y una medida de la capacidad intelectual general.

La educación de relaciones entre los ítems y correlaciones entre ítems y relaciones nos dá por resultado las acertadas soluciones al test de Raven, esto implica una cierta teoría psicológica de la inteligencia y de la percepción. La inteligencia opera con dos tipos de relaciones: Spearman llama educación de relaciones a la operación por la cual a todos ítems dados en la experiencia se establece una relación. Y llama deducción de correlatos al proceso por el cual, dado un ítem y una relación, pretendemos a establecer un ítem correlativo del primero. Ambas formas de deducción rigen todo acto de conocimiento. Estas operaciones cognoscitivas básicas, las anuncia Spearman en forma de tres leyes degenéticas, las cuales indican el sentido genético del conocimiento y su proceso.

En cuanto a la validez del test, puede asegurarse que es un instru-

mente de trabajo con un adecuado grado de eficiencia. El test de Raven tiene múltiples aplicaciones, siendo utilizado como instrumento de clasificación educacional, militar e industrial, y como test clínico. Todos ellos utilizando el Raven como instrumento de investigación aplicada, - aunque también puede ser básica.

Haciendo un poco de historia, diremos que J. C. Raven, en colaboración con Penrose, imprimió sus "Progressive Matrices" en el año de 1936. Tomó forma definitiva y estaba ya tipificado en 1938 (Sets A, B, C, D, y E). Construyó ulteriormente, una escala para niños de 3 a 10 años y adultos deficientes (Progressive Matrices 1947: Sets A, AB, B); una revisión de la escala general de 1938, que publicó en 1956 (Progressive Matrices: Sets A, B, C, D and E; revised order 1956).

Después del test de Raven, fueron construidos tests del factor μ por diversos autores. Figurando entre ellos el test de "Dominos de Anstey" (1944 - 1955) y el "The Culture Free Intelligence test (A measure of μ)" publicado por Cattell y Cattell, en 1949.

El material del Test para un equipo individual consta de:

- a) Manual
- b) Cuaderno de matrices
- c) protocolo de prueba
- d) Parrilla de Clasificación
(Clave Matriz) y
- e) Carpeta de evaluación.

Para el examen de grupos; se dispone de un equipo especial.

La elección de la escala a aplicar puede ser entre la Escala General y la Escala Especial: 1) Forma de cuadernillo y 2) Forma de Tablero.

La administración de la prueba consiste en presentarle al sujeto o sujetos uno a uno los problemas, que en total son 60, para que él, elija la respuesta correcta de entre varias erróneas, y pedirle que ante cada problema señale cuál es la acertada y al mismo anote sus respuestas en el Protocolo especial.

Los pasos a seguir en la evaluación del test son:

- 1) Corregir la prueba.
- 2) Obtener el puntaje.
- 3) Verificar la consistencia del puntaje.
- 4) Convertir el puntaje obtenido por el sujeto en puntaje medio o típico.
- 5) Convertir el puntaje medio en percentil.
- 6) Convertir el percentil en rango.

Esta distinción en seis pasos es teórica, pues en la práctica son sólo tres. El paso 1 y 2 en rigor es uno, y el 4, 5 y 6 queda condensado en un sólo trámite.

VALIDEZ CRUZADA

De las características de los elementos de un test dependen la fiabilidad y validez. El abreviar un test y aumentar su validez y fiabilidad es posible al realizar el análisis de los elementos.

La validez puede determinarse, correlacionando las respuestas al elemento de que se trata, con un criterio de medida.

Frecuentemente el análisis de los elementos se realiza por comparación con el puntaje total del mismo test.

El mejor método de seleccionar elementos, lográndose no descartar - sino separar los elementos con índices bajos de consistencia interna, consiste en distribuir los elementos relativamente homogéneos en test o subtests separados abarcando cada uno un aspecto distinto del criterio, con lo cual se logra una consistencia interna elevada dentro del grupo de elementos o dentro de cada subtest.

Una vez efectuada la selección de los elementos, se requiere contrprobar la validez de la forma final del test en una muestra, a esto se le llama validación cruzada o transversal.

La necesidad de la validación cruzada nos es señalada por una investigación realizada con el test de Rorschach, (Kertz, 1948) para ver la utilidad de su aplicación en la selección de personal específicamente - con jefes de ventas. Los resultados fueron satisfactorios, pero cuando el test fue validado transversalmente en una segunda muestra, bajó el - coeficiente de validez. Con lo que puede concluirse que la clave desarrollada en la primera muestra no tenía validez para seleccionar jefes de ventas, y más específicamente, jefes de ventas para agencias de seguros de vida.

Estos resultados como lo ha demostrado claramente Cureton (1950), - se pudieron deber a condiciones puramente casuales.

Pueden resumirse las causas de la mayor disminución de la validez del test en la validación cruzada, en cinco puntos:

- 1) Será mayor cuando las muestras sean pequeñas.
- 2) Cuando el fondo inicial de elementos sea grande.

- 3) Cuando la proporción de los elementos retenidos sea pequeña. Y
- 4) Cuando los elementos se reúnan sin formulación racional previa -
(Anastasi, 1971).

El científico Eysenck considera que la medida es fundamental en todo avance científico y que la clasificación de conducta es el primer paso crucial, y que el análisis factorial es el instrumento más útil para conseguir este objetivo. (J. Eysenck, 1955), citado por J. Cueli y L. - Beidl, 1972).

Fue durante los primeros años de la guerra cuando Eysenck realizó sus primeros estudios, con un grupo de diez mil sujetos normales y neuróticos.

Eysenck encontró por medio del análisis factorial y con ayuda de una gran cantidad de medidas, las siguientes dimensiones de personalidad: introversión-extraversión, normalidad, neuroticismo, normalidad - psicoticismo (Thompson, 1968), citado: (J. Cueli, L. Beidl, 1972). Proporcionando informes descriptivos de las variables antes citadas.

Puede concluirse que la mayor y más original aportación de Eysenck a los métodos de investigación es el denominado análisis criterial.

El investigador propone para el mejor éxito en las investigaciones el uso de medidas experimentales junto con el análisis factorial y la utilización de una amplia variedad de datos. (Eysenck, 1953).

Eysenck considera el método del análisis criterial como una combing

nación de pruebas de proposición; la unión del método hipotético con la técnica del análisis factorial. (Citados J. Cueli y L. Reidl, 1972).

EL PROCEDIMIENTO DE EYSENCK SE INICIA:

- 1º Con una proposición que haga referencia a un fundamento, variable específica o factor.
- 2º Se procede a obtener múltiples medidas para dos grupos contrarios. (Poseyendo discriminadamente diferentes grados de hipotesis o variable en cuestión).
- 3º Cada grupo de pruebas individuales, se correlaciona entre los dos grupos (Para tener una medida para cada prueba que indique qué tanto se asocia esta prueba a la distinción implicada en el grupo criterial. (Citados J. Cueli y L. Reidl, 1972).

Posteriormente Eysenck y colaboradores realizaron el primer reporte de la aplicación del método del análisis criterial.

De acuerdo con el método del análisis criterial, escogieron un grupo normal (207 soldados) y otro neurótico (215 soldados) y se les administraron las medidas relacionadas con variables fundamentales de reactividad. A excepción del factor inteligencia, los dos grupos eran relativamente iguales en todas las variables.

Ambos grupos fueron sometidos a una gran variedad de pruebas, las que proporcionaron medidas de personalidad individual. Las cuales, fueron examinadas en cuanto a su capacidad para diferenciar entre el grupo normal y el neurótico.

Es oportuno mencionar, que entre una de las pruebas que aporté dos

medidas que diferenciaron muy satisfactoriamente a los dos grupos, fue la prueba proyectiva del Rorschach.

De las 76 medidas individuales, se escogieron 28, para someterlas al análisis factorial.

Eysenck consideró que se hubiera obtenido una correlación más alta, a la obtenida, de 0.40, si se hubiera controlado la inteligencia.

Una vez realizado una serie de operaciones adicionales, Eysenck, llegó a una conclusión general:

"Parece razonable, concluir que la batería de pruebas aquí agrupadas tiene una validez aproximada de 0.80 más o menos".

Eysenck continúa realizando estudios similares, siempre basándose en el hecho de que el análisis factorial es el principal método de análisis. (Eysenck, 1951). (Citado J. Cuelli y L. Reidl, 1972).

d) TEORIA Y TECNICA DEL TEST DE INTELIGENCIA FORMA I:

Inicié mi investigación sobre el test Forma I en la empresa donde trabajé y realicé mi servicio social, por ser ahí el lugar donde yo tuve conocimiento de dicho test, y donde se ha aplicado por mucho tiempo.

Encontré que dicho test fue diseñado por el Dr. Mark Letson entre los años de 1964 y 1966, publicándose en el año de 1967, para aplicarse en una empresa que en la actualidad ya no existe.

El Dr. Mark Letson falleció, y los escritos que sobre éste test dejó, desaparecieron. El test no se publicó, no es del mercado.

El test forma I guarda cierta relación con la actual prueba Shore, diseñada por el Dr. Shore. También se investigó, que el test Forma I, fue posterior a la prueba Shore; y también, que su objetivo era substituir precisamente la prueba Shore.

ESTUDIOS COMPARATIVOS REALIZADOS EN CIROS PAISES:

Snül U. Gellerman en su artículo "La prueba de personal; Lo que las críticas pasan por alto" (Gellerman, 1962), nos menciona que las pruebas de personal se encuentran ahora en la defensiva por publicaciones de libros con alto índice de ventas, que han desafiado abiertamente su valor (Mc Graw, 1962) y (Gross, 1962), y han proporcionado un cuadro terrífico fuera de la realidad, del modo en que se utilizan las pruebas de selección en la industria.

Y el final que el autor nos presentamos: ¿Está la prueba de personal tan llena de errores que deberíamos descartarla por completo? El autor nos menciona que lo que sucede es que las pruebas han sido mal utilizadas, que no se le ha puesto atención a sus limitaciones, así como tampoco a las aptitudes de las personas que las interpretan.

Gellerman menciona que debemos estar alertas que de que algunas de las críticas no están abogando por la reforma sino por la evasión.

Si bien, muchas de las críticas que han sido derribadas por tierra contra la prueba son verdaderas, parcialmente verdaderas, las críticas han hecho del lado de la cuestión básica. ¿Hay alguna alternativa apropiada para ella? la respuesta es ¡No! "El problema práctico al que nos enfrentamos, no es si la prueba es digna de tomarse, sino como podemos hacer el mejor uso posible de estos instrumentos imperfectos, hasta que las imperfecciones puedan corregirse, o mejores instrumentos puedan desarrollarse para que puedan ocupar su lugar" (Gellerman, 1962).

Gellerman concluye que éste es un problema complejo que su respuesta es también compleja y para llegar a ella, deberíamos atacar varias cuestiones preliminares:

¿Cuál es la naturaleza del procedimiento del reclutamiento? y ¿Cómo las pruebas se sujetan a él?

¿Bajo que circunstancias específicas si hay algunas, ayudan las pruebas a mejorar los resultados del reclutamiento?

¿Qué es una prueba válida?

¿Son algunas pruebas válidas?

¿Deben las preguntas de una prueba estar relacionadas con el empleo y "sin falsificar", para ser válidas?

¿Es necesaria la validez?

¿Son útiles las pruebas válidas?

Finalmente, ¿Son necesarias las pruebas útiles?

El autor nos da la descripción de cada uno de éstos puntos, iniciándose con un amplio vistazo al procedimiento de reclutamiento. Nos habla de una regla de interacción, que se refiere al control efectivo sobre cualquiera de las áreas de inseguridad, que son: Abastecimiento disponible de candidatos, los requisitos reales del empleo en términos de habilidades humanas y las verdaderas capacidades de los candidatos disponibles; lo cual reduce la necesidad de controlar las otras áreas. Consecuentemente, cualquier procedimiento que puede ayudar a identificar a los candidatos más prometedores en un mercado donde los candidatos prometedores son raros, vale la pena en el procedimiento de selección.

EVALUACION DEL EMPLEO. Gellerman (1962), nos afirma de los métodos de evaluación del personal en general, "no derivan mucho de su impor-

tancia de nuestras deficiencias en las habilidades del reclutamiento y la evaluación del empleo, y que si nosotros progresáramos en esas habilidades, no necesitaríamos apoyarnos tan grandemente como lo hacemos en nuestros instrumentos imperfectos admitidos para evaluar a la gente".

"Las pruebas, continua el autor, al igual que cualquier otro método evaluativo, incrementarán la precisión de un pronóstico sólo cuando las pruebas, son válidas y cuando están midiendo aspectos del individuo que otros métodos no miden o no los miden tan bien".

En cuanto a validez se refiere, Gellerman nos menciona que éste concepto es crucial para las pruebas y todas las otras herramientas de selección .

Observaremos algunos aspectos sobresalientes sobre la validez que algunas veces son pasadas por alto, cuando el valor de la prueba se está examinando, nos dice el autor:

Primero. La validez es un concepto estadístico; se refiere a grupos grandes, y no a individuos.

Entonces, las pruebas son útiles principalmente como un medio de tanjar grupos grandes, y son menos útiles para distinguir entre pequeños grupos de individuos o para realizar una predicción acerca de una sola persona.

Segundo: Una prueba no necesariamente tiene que ser muy válida para ser útil. Este hecho fue demostrado primero hace más de veinte años por H. C. Taylor y J. T. Russell, (1939).

Una de las ventajas principales de tener una prueba altamente válida, es que es posible definir una calificación sobre la que casi todos tienen éxito en el trabajo, y bajo la cual casi todos fracasan. En realidad, todo ello está en relación a la posición y al criterio selectivo del jefe de personal.

Terceros: Las pruebas son a menudo más válidas de lo que nosotros podemos demostrar. Hay dos razones principales para esto. Una es que la ejecución laboral de una persona respaldada nunca es conocida y no puede incluirse en ningún cálculo de la validez de una prueba. En efecto, la validez por lo general tiene que calcularse sobre la base de un alcance estrecho de calificaciones altas.

La segunda razón del porqué la validez de una prueba es a menudo mayor de lo que parece, es que las normas con las que medimos la ejecución laboral son frecuentemente no confiables.

Cuarto: Una prueba puede ser válida aun cuando las preguntas de la prueba no sean pertinentes con el empleo. Este hecho probablemente ha causado más malas interpretaciones acerca de las pruebas que cualquier otro. Si la calificación de la prueba proporciona una indicación confiable de la capacidad laboral, entonces no importa realmente por qué medio se obtuvo la calificación.

hay validez general para una prueba; su utilidad como instrumento de selección tiene que ser probada para cada empleo, en cada compañía en la que se utiliza y probarse periódicamente. Es precisamente aquí que algunos de los máximos defectos en la práctica de la prueba industrial han surgido. Demasiadas compañías han instalado pruebas que han demostrado ser válidas en todas partes sin problemas de reválidarlas localmente.

Nos menciona el autor que si una prueba es válida, no es necesariamente útil. Por ejemplo, algunas pruebas son válidas solamente con una pequeña proporción de la gente que la toma. Otras pruebas quizás sean válidas, pero toman demasiado tiempo el administrarlas, o cuestan demasiado, o resultan ser demasiado profundas. Sin embargo, otras pruebas, especialmente las que emplean técnicas proyectivas, algunas veces son válidas y en otras ocasiones no, ya que su interpretación es más arte que ciencia. Finalmente, una prueba puede ser válida, pero esencialmente duplicada por una prueba más económica, más corta y menos controvertida.

¿Cómo Predecir?. Por consiguiente, nos dice Gellerman, la utilidad de una prueba válida depende de si agrega suficiente poder predictivo, para que sea costeable su costo aumentado en tiempo, dinero y reacciones potencialmente desfavorables.

La próxima pregunta que debemos hacer, nos dice Gellerman, es que si una prueba es útil ¿también debe considerarse necesaria?. Las hay ciertamente. Empleamos pruebas para predecir la ejecución laboral, pero algunas veces nosotros ya sabemos perfectamente bien lo que es, y en tales casos, la historia laboral de la persona puede ser tan confiable como el resultado de la ejecución futura.

Evidentemente, la comparabilidad de los empleos debe pesarse cuidadosamente antes de suponer que la competencia puede transferirse de un empleo a otro; pero este no es motivo para el ritual de insistir que todos los candidatos sean sujetos a prueba, a pesar de la experiencia.

Otro uso innecesario de las pruebas válidas, es su administración a los solicitantes que, por razones no relacionadas con calificaciones de prueba, no van a ser contratados, definitivamente.

Antes de concluir, el autor reafirma su postura y nos dice "las pruebas a pesar de sus imperfecciones, valen claramente la pena en ciertas circunstancias y probablemente no tienen valor en otras". Gellerman nos señala once condiciones que en su opinión, deben llenarse para elevar la probabilidad de que las pruebas serán útiles en cualquier instancia específica:

- 1.- Una gran proporción de los candidatos disponibles es improbable que llene los estándares de ejecución del empleo.
- 2.- Los métodos alternativos para evaluar candidatos no son igualmente válidos, o no miden los mismos atributos como pruebas, o son menos convenientes, aceptables o económicos que las pruebas.
- 3.- La prueba en cuestión ha demostrado ser válida (es decir, significativamente correlacionada con una medida independiente de ejecución laboral), en un reciente estudio de una muestra de los actuales empleados de la compañía específica en la cual se está utilizando.
- 4.- Para los que harán la decisión de selección, los resultados de las pruebas, independientemente de cómo se expresen o interpre-

ten, son siempre un cálculo actuarial de probabilidad del éxito laboral para todas las personas que logren calificaciones similares y nunca una predicción específica para un examinador específico.

- 5.- Los resultados de la prueba son tratados, por lo tanto, como solamente una parte, y de ningún modo como una parte infalible de la información total en la que la decisión de selección se va a basar.
- 6.- El jefe de personal está consciente de la relación entre la validez de las pruebas que él está empleando y la previsión disponible de candidatos idóneos.
- 7.- Hay pruebas estadísticas de que donde se utilizan pruebas "falsificadas" o pruebas con preguntas que no están relacionadas con el empleo, no disminuyen en validez, alcance de utilidad o aceptabilidad para el examinado.
- 8.- Las pruebas son válidas para la mayoría de las personas que probablemente las tomarán, incluyendo las "minorías significantes", donde hay necesidad de identificar confiablemente a éstas.
- 9.- Las pruebas ahorran tiempo y dinero, en relación a la importancia del empleo que está vacante.
- 10.- La información confiable en la ejecución del solicitante en un empleo comparable al que se está solicitando.
- 11.- El solicitante es un candidato genuino, quien tal vez en realidad sea seleccionado para la vacante.

"Deberíamos de exponer", nos dice Gellerman, "los otros métodos disponibles de evaluación (entrevistas, comprobaciones de referencias, y - así sucesivamente), para una evaluación igualmente rigurosa".

"Insistiría, sin embargo, que donde cualquiera de éstas once condiciones no esté presente, hay una oportunidad muy buena de que las pruebas no valgan la pena. Así es que, más que perder más tiempo inquirendo ansiosamente si los pasados 40 años de psicología industrial han sido un enorme error, yo creo que deberíamos ocuparnos de la tarea más -- práctica de utilizar las pruebas tan apropiadamente como podamos y avanzando con mucha más fuerza que en el pasado para refinarlas y mejorarlas".

En la revista *J. Appl. Psychol.*, aparece un artículo intitulado "Hacia el mejor uso de la Prueba Psicológica" por J. Watson Wilson, (1974), en que el autor nos proporciona un amplio panorama del uso adecuado de las pruebas psicológicas en la industria y nos dice:

"Los Psicólogos de vez en cuando se encuentran en posición s embargadas, pues hay algunas personas que triunfan brillantemente en empleos y que las pruebas psicológicas demuestran que no son idóneas. Esto no quiere decir que las leyes de la sicometría deben pasarse por alto, más bien élle indica que nosotros todavía no comprendemos las leyes de las pruebas tan bien como quisiéramos. Desafortunadamente lo inadecuado de nuestros conocimientos actuales a menudo nos conduce a temeridades, más que a la cautela en el empleo de las pruebas. De ésta manera las llamas de la controversia sobre el valor de las pruebas que han sido encendidas desde que las pruebas fueron introducidas en la industria poco después de la Primera Guerra Mundial, son siempre mas altas".

Un punto muy importante, es la importancia de las diferencias individuales. Cuando la gente está siendo probada, difieren en habilidades tan generales, como inteligencia; difieren en aptitudes y talentos, tan

to generales como específicos, difieren en interés, temperamento y motivación. Además lo que cuesta para el éxito de un hombre o su fracaso puede ser muy diferente de lo que cuesta para otro y los modos en que un cierto individuo difiere de otra gente, puede ser una ventaja o una desventaja para su empleador, dependiendo del trabajo en que se encuentre, la naturaleza, de la diferencia y el grado de la diferencia.

Las pruebas psicológicas como parte de un programa de selección o evaluación, puede ser una herramienta muy importante para los jefes de personal un medio de ayudarlos a identificar y comprender las diferencias individuales y por lo tanto, realizar mejor sus funciones. Las pruebas no pueden, sin embargo ser sustituidas por el juicio o la acción correctiva y ellas tienen valor limitado, excepto en cuanto a que ellas pueden ayudar al jefe a juzgar bien.

W. Wilson nos dice que existen ciertas reglas básicas de las pruebas, que debemos observar:

- 1.- Los datos de la prueba deben basarse en el concepto de la historia del sujeto. Hay muchas pruebas cuyos resultados no pueden interpretarse válidamente sin consideración de otra información sobre la persona que está siendo sujeta a prueba, el tratar de interpretar estos resultados en un vacío, es como tratar de diagnosticar la condición física de un hombre, sobre la base de su peso, estatura, velocidad del pulso y presión sanguínea sin saber nada de su historia médica.
- 2.- Conozca el empleo en cuestión. Cuente con descripciones y análisis de empleos válidos y adecuados. Qué tan específicos o detallados

do está su programa de pruebas debe determinarse a un gran grado por medio de análisis del empleo, después de todo las pruebas son herramientas y deben seleccionarse por lo tanto, por su conveniencia al empleo de selección particular por realizarse.

3.- Conozca sus pruebas, lo que ellas le darán y lo que no le darán.

Es constantemente asombroso como poca gente conoce las pruebas que utilizan del diario, sin embargo, cada prueba digna de usarse, viene con un manual cuidadosamente preparado, para describir su uso, proporciona su porcentaje de confiabilidad y probablemente su porcentaje de validez, también describe cómo manejar por lo general las calificaciones en la prueba. Nunca emplee una prueba que no este acompañada por información de ésta índole. Y además no utilice ninguna prueba hasta que usted haya dominado el material dado en su manual.

4.- En cuanto sea posible, use pruebas que tengan tanto normas generales como específicas. Los consultores de pruebas que abordan su trabajo científicamente, ha menude proporcionan datos de las calificaciones de diferentes grupos de población. Esto habilita al que utiliza la prueba a comparar a sus candidatos, no sólo con gente en general, sino también con gente que realiza el mismo empleo en compañías como la propia. Puesto que vivimos en una sociedad competitiva, ambas comparaciones pueden ser importantes. "La primera le indica a usted cómo sus candidatos se comparan con el hombre de la calle y la segunda, cómo compararlos con la gente seleccionada por otras compañías".

5.- No confunda reclutamiento y selección. Los riesgos son, que su programa de pruebas será de poco provecho, si usted con demasiada presteza mueve sus estándares de contratación arriba y abajo

para adaptar el mercado, particularmente si usted ignora los datos de la prueba cuando la gente es difícil de conseguir. En tiempos de un escaso mercado laboral es mucho mejor intensificar sus esfuerzos de reclutamiento, que adaptar sus estándares a las presiones de la situación. Una vez que usted ha establecido normas de pruebas sólidas y realísticas, péguense junto a ellas; encontrará usted, que la gente que seleccione se le pagará a usted cuando la partida sea realmente agitada.

6.- Tenga un porcentaje de selección tan alto como le sea posible.

El porcentaje de selección es el número de candidatos disponibles para cada empleo por cubrir, con o sin pruebas usted realmente no selecciona cuando usted decide si acepta o no al único candidato que tiene. La selección genuina toma lugar cuando usted tiene entre varios candidatos que elegir y es cuando la prueba es más útil. Puede demostrarse estadísticamente, que aun una prueba de sólo validez moderada, puede ser muy útil, si usted la administra a un gran número de candidatos, en otras palabras, si usted tiene un porcentaje de alta selección. A la inversa, la válida y confiable del mundo será de valor limitado si su porcentaje de selección es muy bajo.

7.- Antes de adoptar cualquier prueba, póngala en práctica con sus propios empleados. Aunque esto es costoso, a menudo y se lleva tiempo, es una parte esencial del programa de pruebas. Existen dos razones para esto:

Primero: Practicando cada prueba con una cantidad conocida. Su propio personal le ayudará a escoger las pruebas que usted necesita.

Segundo: Los ensayos de todas las pruebas bajo consideración. --

pueden rendir valiosa información acerca de sus actuales empleados, e incluso de sus procedimientos de reclutamiento y selección.

8.- Que sus programas de pruebas sean instalados por expertos. Abogamos de la instalación de un programa de pruebas con el mismo escepticismo ilustrado con que el jefe de un departamento de contabilidad usaría al seleccionar equipo de teneduría de libros. Recuerde que el saber cómo administrar las pruebas es una cosa, el saber interpretarlas es otra y sabiendo cómo instalar un programa de pruebas es todavía una tercera. A menos que usted sea un sicometrista entrenado, o esté dispuesto a pasar unos estudiando los principios y estadísticas psicológicas, no convierta esto en un proyecto de hágalo usted mismo.

9.- Evite el papel de consejero. Al momento en que alguna gente ve los datos de la prueba, son incapaces de resistir la urgencia de dirigir la vida de otras personas. Nuestro mundo parece estar lleno de gente que equivocadamente piensa que las pruebas proporcionan las respuestas a todos los problemas humanos. Si su programa de pruebas está bien diseñado tal vez le ayude a usted a decidir que también puede hacer un trabajo particular cierta persona en su corporación. No pida que le haga más. La prueba hecha para fines de selección es muy diferente de la hecha para fines de ayuda, educacional, vocacional o emocional.

CONCLUYE WILSON DICIENDO QUE:

"Todo esto se basa en la simple conclusión de que las pruebas psicológicas como cualquiera otra herramienta, pueden ser efectivas sólo cuando se les maneja bien. Desafortunadamente la prueba es más a menudo mal utilizada, por lo que su valor es un asunto de controversia consue-

te".

"La prueba del Rorschach ha demostrado ser de gran utilidad en el trabajo clínico, en la guía vocacional y además en la selección de personal industrial, en donde también aporta una valiosa información".

"El problema en la selección es la elección de un trabajador que pueda llenar los requisitos de experiencia y habilidad para el empleo. Debe poseer las habilidades necesarias, además de ser capaz de adaptarse a la organización. Parte de la información sobre su adaptabilidad, puede conocerse por medio de entrevistas, referencias y pruebas". (Rieger, 1949).

Rieger, (1949) nos menciona que los cuestionarios de personalidad se han utilizado a menudo como ayudas en la selección, pero el solicitante, sin embargo, puede falsificar sus respuestas.

"Una técnica objetiva, como la prueba de Rorschach hace imposible la falsificación, ya que el solicitante no puede determinar de ninguna manera lo que el examinador está investigando" (Rieger, 1949).

Nos dice el autor que las técnicas proyectivas tienen algunas desventajas como por ejemplo: que requieren tiempo y que demandan una interpretación cuidadosa. Como resultado, pocas compañías, pueden darse el lujo de agregar un empleo Rorschach en su personal. Algunos patronos pueden tener este beneficio, con el servicio de un trabajador Rorschach y obtener alguna información acerca de la personalidad del solicitante cuando se desea y pagándola solamente a medida que se necesita.

Rieger (1949) menciona esto, porque por esta razón, los servicios de un trabajador Rorschach fueron puestos a la disposición de los clientes de una firma de consultantes de personal y Rieger nos da con ello un claro ejemplo de la efectiva eficiencia de la técnica del Rorschach en la selección de personal industrial:

El proceso del solicitante incluyó pruebas de papel y lápiz, la entrevista y el Rorschach.

"La información es más valiosa si se proporciona antes de la entrevista, pero cuando no es posible esto, las clasificaciones para el empleo podían asignarse independientemente de las averiguaciones de la entrevista y de los resultados de las pruebas". (Rieger, 1949).

Audrey F. Rieger en su artículo *The Rorschach Test in Industrial Selection*, (1949) nos dice que el lugar de la prueba de Rorschach ha sido bien establecido, en la guía vocacional, en el campo de selección del personal industrial y en el trabajo ofiaco.

TABLA I
OCUPACIONES DE SUJETOS

OCUPACIONES	FRECUENCIA
Ayudante de Personal	7
Jefe de Personal	4
Oficinista	4
Ventas	3
Ingeniero	2
Gerente de Producción	2
Ingeniero Industrial	2
Agente de Ventas	2
Investigador de Mercadotecnia	2
Ayudante de Producción	1
Reportero	1

Las clasificaciones basadas solamente en los resultados de Rorschach implicaban una comparación de las fuerzas y debilidades reflejadas en los resultados de las pruebas con los requerimientos específicos del empleo.

Bajo las condiciones especiales de las clasificaciones independientes, se estudiaron un total de treinta solicitantes. La Tabla I muestra las ocupaciones representadas en el grupo.

Las clasificaciones para cada uno de estos sujetos fueron hechas por el entrevistador y por el trabajador Rorschach con el trabajo espe-

eficaz en mente. La Tabla II da la distribución de las clasificaciones, de 1 (aceptados) hasta 4 (rechazados).

"El coeficiente de correlación entre los dos juegos de clasificaciones es de $+ .75 \pm .05$, un resultado muy significativo. Una correlación de ésta magnitud indica que el uso de cualquiera de los dos procedimientos concordará bastante bien con el resultado del otro. Utilizándola como criterio, puede presumirse que los resultados de la Herrschbach son válidos para la predicción industrial" (Rieger, 1949).

TABLA 2

Tabla de Dispersión mostrando la relación entre los puntajes de Rorschach y Porcentajes de Entrevistadores de los solicitantes de empleo.

Porcentajes de Rorschach.	Porcentajes de Entrevistas			
	4	3	2	1
1
2	..	1	11	..
3	1	10	3	..
4	2	2

Menciona Rieger (1949), que el empleo de la prueba de Rorschach por sí misma, es una práctica que no se recomienda bajo ninguna circunstancia. "Nos hubiera condescrito a la selección de mejores candidatos, en muchos más casos que la casualidad sola sugeriría". "Tales resultados se encontrarían, sin embargo, sólo en casos donde el trabajador Rorschach conociera bien su instrumento".

El uso más eficiente de la técnica es cuando se utiliza como suplemento para otros procedimientos de trabajo, nos dice el autor. El Rorschach, no proporciona información al una sobre las habilidades que posee el individuo, así como tampoco sobre su motivación para el trabajo. Aun más su interpretación puede estar influenciada por la parcialidad del examinador.

Así como existen algunas desventajas, también el Rorschach ofrece ayuda única para saber muchos hechos acerca de los solicitantes, especialmente en los niveles ocupacionales superiores. Utilizándose objetivamente, ofrece mucha información valiosa para la selección.

En el artículo *The Rorschach and Occupational Personalities* de Audrey F. Rieger, (1949), nos dice que se han hecho algunos intentos para dar respuestas a la cuestión de las diferencias en la personalidad entre los grupos ocupacionales y nos cita a Dodge, por ejemplo (1938), quien encontró que el personal de ventas y el clérigo tenían diferentes patrones de calificaciones sobre el Benreuter. Paterson y Darley (1936), empleando el mismo instrumento no pudieron detectar las diferencias en sus sujetos. Vermaud (1946), estudiando a las vendedoras, a los trabajadores clérigos y a los trabajadores ópticos, reportan algunas diferencias en las calificaciones MMPI, las cuales según ella, corresponden con las diferencias en los requerimientos ocupacionales.

Kaback (1946), empleando el método del grupo Rorschach, observó algunas diferencias estadísticamente significativas entre los farmacéuticos y los contadores: llegó a la conclusión de que no hubo características generalizadas en ninguno de ambos grupos. Harroter y Cox (1942), usando la misma técnica, reportaron algunas diferencias entre otros grupos ocupacionales. Steiner (1947), ha resumido la literatura de Rorschach reportando estudios de grupos ocupacionales.

Rieger (1949), realizó una investigación diseñada para investigar los patrones de personalidad de ciertos grupos ocupacionales específicos según se reflejaba en el Rorschach, para determinar si las diferencias

entre tales grupos en realidad ocurren y si las diferencias son significativas en las ocasiones prácticas.

Los sujetos fueron seleccionados en las oficinas de una organización de consultantes de personal. La oportunidad surgió cuando fueron entrevistados los solicitantes y a los cuales se les proporcionaron pajas de papel y lápiz. Además se les dió una prueba individual de Eysenck. "La Eysenck fué adaptada para uso rutinario en el programa de evaluación laboral para proporcionar al entrevistador un retrato objetivo imparcial de la personalidad del candidato y para ayudar en la evaluación de la información extraída en la entrevista, comprobaciones telefónicas con patronos anteriores y pruebas. Sobre la base de estos datos, el candidato es luego clasificado con relación a su valor potencial como empleado" (Rieger, 1949).

Por lo general, los candidatos entrevistados han sido previamente seleccionados por el patrón. Como resultado, los candidatos representan a un grupo de trabajadores mejores que el promedio.

Estos sujetos no pueden considerarse representantes de los solicitantes en sus respectivos campos ocupacionales. Además, las clasificaciones ocupacionales, pueden considerarse un poco arbitrarias, ya que algunos de los solicitantes carecían de experiencia en el campo. Sin embargo se les incluyó para estudio.

TABLA I

CLASIFICACION OCUPACIONAL DE SUJETOS.

	N	Edad		Años de Experiencia	
		Rango	Promedio	Rango	Promedio
Ventas (técnicas)	55	19-48	29	0-20	3
Ingenieros	53	21-50	28	0-20	4
Supervisores, contra maestros.	36	23-56	35	0-10	3
Administradores	64	24-48	35	0-18	5
Oficinistas	66	17-45	27	0-20	3
Empleados de personal	24	22-45	32	0-11	2
Agente de Ventas	32	20-36	26
Diversos	22	21-46	30

Nos dice Rieger (1949), que los trabajos para los cuales los solicitantes estaban siendo considerados, forman la base para la clasificación dentro de los grupos ocupacionales. Estos trabajos caen en seis categorías con los grupos misceláneos adicionales. La tabla I resume alguna información acerca de los grupos.

A los supervisores no se les estaba tomando en consideración para la promoción eventual en trabajos de oficina; eran hombres que estaban ascendiendo; tenían una educación más baja que los otros sujetos. obtg

mayores calificaciones con temas no verbales. Menciona Rieger (1949), que el grupo incluye contadores, estadísticos y a otros que realizan trabajos complejos similares. Los últimos dos grupos, los entrenados y los misceláneos, carecen de homogeneidad puesto que ellos incluyen un amplio radio de ocupaciones.

Los métodos a seguir fueron como sigue: Los sujetos utilizados no fueron solamente aquéllos que estaban recomendados para el ensayo. Ninguno de los datos pudieron utilizarse excepto las calificaciones de prueba de Rorschach, porque los otros datos acerca de los solicitantes no eran uniformes, habiendo sido realizada la entrevista por diferentes individuos, habiendo tomado los solicitantes diferentes pruebas, etc.

"Un gran número de calificaciones de Rorschach fueron tabuladas por grupos ocupacionales. Incluidos aquéllos que dieron la media en la interpretación ortodoxa de los resultados, tales como respuestas de color, el tipo de aproximación, etc. Además, la literatura fué revisada por informes acerca de las diferencias ocupacionales en la personalidad que podrían ser representadas por los componentes del Rorschach; éstos llevados a la cuenta. Finalmente, otras calificaciones sobre una base a priori pueden reflejar diferencias entre los grupos que eran también estudiados". (Rieger, 1949).

Al revisar los resultados, debe tomarse en consideración la confiabilidad estadística de las calificaciones. Dice el autor, en general, es probablemente cierto que algunas de las calificaciones de Rorschach posean un alto grado de confiabilidad y otras son menos confiables.

Dice Rieger "debe reconocerse que las proporciones y las calificaciones de diferencia, que representan las relaciones entre las medidas imperfectas, son menos confiables que las partes componentes. Las diferencias entre los grupos podrían ocultarse por tal falta de confiabilidad, y los resultados con estas calificaciones debe tomarse con cautela. Las principales entre estas son: $FC = (C+CF)$, W , etc. (1949).

Menciona también que se utilizaron dos métodos estadísticos. El primero implicó la prueba de las diferencias entre la media de los grupos para cada calificación, para determinar si algunas de las diferencias eran significativas. El segundo método, implicaba pruebas abundantes y completas de un número de calificaciones más significativas si se interpretan en una relación comparativa y se encontró una dificultad de aproximación para dirigir las en un estudio como éste, donde las implicaciones clínicas de muchos de los resultados pueden ser pasadas por alto por falta de información e inhabilidad para tratar con grandes números de sujetos sobre una base individual.

Para considerar equivalentes un grupo de pruebas con otro, un número de las medidas fueron transmutadas en una escala normalizada de calificaciones estándar o T, con medias idénticas y desviaciones estándar también idénticas. Las calificaciones así tratadas fueron principalmente aquellas que concernían el Tipo y Adecuamiento (J , T , D_a) y el Balde de Experiencia (B y C).

Al intentar encontrar las diferencias de permanencia entre los grupos ocupacionales, según se ha probado aquí, se obtendrían al menos resul

tados significativos, pero las calificaciones del Rorschach, fracasarian para diferenciar los grupos en la práctica. Se encontró que la mayoría de las diferencias parecen estar relacionadas con las variaciones en el total de respuestas.

Las pruebas abundantes y completas sostienen algunos de los resultados, pero dejan de añadir mucha información nueva.

Sólo dos grupos de sujetos tienden a sobresalir del resto. Estos son el grupo administrativo, los supervisores y los contramaestres.

"Los administradores se caracterizan principalmente por su facilidad para producir y manejar ideas (K alta, A baja, etc.). Las calificaciones de este grupo indican complejidad de la estructura, así como facilidad de palabra y libertad de expresión. La mayor parte de las áreas en los que estos sujetos difieren del resto de los grupos parece depender de la facilidad verbal, ya que el significado de las diferencias desaparece cuando K se toma en cuenta".

"Los supervisores y los contramaestres forman una clasificación bastante homogénea y parecen ser realmente diferentes de los otros sujetos". Los supervisores se caracterizan por: limitación de ideas (K baja), alcance estrecho de intereses (A alta $\frac{1}{2}$), rigidez en el juicio (F alta $\frac{1}{2}$) y vida emocional restringida (H y F bajas). Se enferman con la condición y tienden a evitar contactos con los otros, e inclusive las relaciones superficiales (H $\frac{1}{2}$ baja)" (Kieger, 1949).

Estas restricciones pueden explicarse, nos dice Kieger principalmente porque estos hombres trabajan con sus manos y rara vez tratan con --

conceptos verbales. Además, el bajo nivel educativo y finalmente debe hacerse notar que existe la posibilidad de que la personalidad pueda reflejarse en la elección de la ocupación.

Aunque al unas características parezcan diferenciarse entre los otros grupos, estas diferencias en las calificaciones pueden resultar de factores fortuitos, en la selección de los solicitantes, más que las diferencias de grupo específicas.

Nos menciona el autor que las limitaciones de este estudio podrían ser concretamente las siguientes:

- 1o. La prueba probablemente carece de confiabilidad cuando se usa estadísticamente para estudiar las diferencias entre grupos. Sin embargo, ya por consiguiente, oculte o tergiversa algunas diferencias reales.
- 2o. La selección de los sujetos representativos, pueden ser más similares de lo que serían los sujetos escogidos al azar.
- 3o. La heterogeneidad de los trabajos dentro de cada clasificación probablemente redujo las posibilidades de hacer aparecer las diferencias significativas.

"El hecho de que tan pocas ocupaciones pudieran diferenciarse en esta investigación, es significativo para la selección y la guía. Es improbable que la técnica falle totalmente al no hacer surgir las diferencias, puesto que se hicieron notar algunas diferencias consistentes" (Miege, 1949)

En general, concluye el autor, cualquier patrón de personalidad simple puede ajustarse a un número de empleos que parecen diferir grandemente en demandas del individuo y que la prueba de Rorschach puede ser de gran valor al indicar las fuerzas y debilidades del solicitante, con la debida consideración hacia el papel que él desempeñaría en la organización particular y sin interés por un patrón ocupacional generalizado.

CAPITULO III

PERSONALIDAD E INTELIGENCIA EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL: ESTUDIO COMPARATIVO DE CANDIDATOS ACEPTADOS Y RECHAZADOS.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Con mucha frecuencia se han utilizado pruebas proyectivas en los procesos de Selección de Personal, con el objeto de obtener datos, otros que no sean indicadores de habilidades o capacidades específicas, es decir, de personalidad, porque se considera que es un aspecto muy importante en la determinación de una adecuada Selección de Personal.

Teniendo éste en mente, hemos querido abordar el problema de conocer si los criterios que se han utilizado para aceptar o rechazar personal de una empresa de participación estatal mayoritaria, utilizando entre sus elementos de selección pruebas proyectivas y otras, realmente establecen diferencias entre aquéllos que son aceptados y aquéllos que son rechazados.

En esta investigación se utilizaron, una prueba proyectiva, el Rorschach, dos pruebas de inteligencia, el Wechsler y el Raven y una prueba de inteligencia y conocimientos generales llamada Forma I. Estas han sido usadas tradicionalmente en ésta empresa y en base a ellas se ha seleccionado al personal. Con éste estudio pretendemos averiguar si el criterio de aceptación o rechazo tradicionalmente usado realmente arroja diferencias entre estos dos grupos.

De lo anteriormente escrito podemos especificar nuestro problema de

investigación de la siguiente manera:

¿Hay diferencias entre los puntajes obtenidos en cada una de las variables que se miden en el Rorschach, en cada una de las subescalas del Wechsler, en la inteligencia verbal, de Ejecución y Total de la misma escala, los puntajes del Raven y de la Forma I, entre dos grupos de sujetos, unos aceptados y otros rechazados?

Para responder a éste proyecto plantearemos las siguientes hipótesis conceptuales generales:

Los candidatos aceptados debería presentar menos problemas de personalidad y una mayor inteligencia que los rechazados.

De lo anterior derivamos por lo tanto las siguientes hipótesis más just:

H01 : No hay diferencia estadísticamente significativa en la forma de responder en cada una de las 64 variables que se utilizan para calificar la prueba del Rorschach entre un grupo de candidatos aceptados y otro de rechazados.

H1 : Si hay diferencia estadísticamente significativa en la forma de responder en cada una de las 64 variables que se utilizan para calificar la prueba del Rorschach entre un grupo de candidatos aceptados u otro de rechazados.

H02 : No hay diferencia estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos en cada una de las subpruebas del Wechsler

en el grupo de candidatos aceptados y rechazados.

- H 2 : Si hay diferencia estadísticamente significativa entre los --
puntajes obtenidos en cada una de las subpruebas del Wechsler
en el grupo de candidatos aceptados y rechazados.
- Ho3 : No hay diferencia estadísticamente significativa entre los --
Puntajes Verbales, de Ejecución y Totales obtenidos por los
sujetos de dos grupos, uno de candidatos aceptados y otro de
rechazados.
- H 3 : Si hay diferencia estadísticamente significativa entre los --
tajes Verbales, de Ejecución y Totales obtenidos por los suja
tos de dos grupos, uno de candidatos aceptados y otro de rech
zados.
- Ho4 : No hay diferencia estadísticamente significativa entre los --
puntajes obtenidos por candidatos aceptados y rechazados en -
la prueba de Raven.
- H 4 : Si hay diferencia estadísticamente significativa entre los --
puntajes obtenidos por candidatos aceptados y rechazados en -
la prueba de Raven.
- Ho5 : No hay diferencia estadísticamente significativa entre los --
puntajes obtenidos por los candidatos aceptados y rechazados
en la prueba Forma I.
- H 5 : Si hay diferencia estadísticamente significativa entre los --
puntajes obtenidos por los candidatos aceptados y rechazados
en la prueba Forma I.

Todas las hipótesis se presentan con un nivel de significan--
cia de 0.05

DEFINICION DE VARIABLES.

Nuestra variable independiente será siempre la decisión tomada por el departamento de Selección de ésta empresa en cuanto a calificar a ciertos sujetos como aceptados y a otros como rechazados.

Nuestras variables dependientes quedarían definidas de la siguiente manera:

- 1.- En la prueba de Rorschach: Ausencia o presencia de cada una de las variables que se manejan en ésta prueba.
- 2.- En la prueba Wechsler: Puntaje Crudo obtenido en cada una de las escalas, así como puntaje Crudo Verbal, de Ejecución y Total de la misma.
- 3.- En la prueba de Ravens: Puntaje Crudo obtenido en la misma.
- 4.- En la prueba Formas I: Puntaje Crudo obtenido en la misma.

De ésta manera tratamos de definir operacionalmente nuestras variables de personalidad e inteligencia.

Se controló que todos los sujetos fueran examinados durante la mañana, en las oficinas de Selección de la empresa, en la misma situación, es decir todas eran personas que iban a solicitar trabajo y todas fueron obviamente calificadas como lo indican los manuales de las pruebas usadas.

MUESTRA.

De una población de aproximadamente mil sujetos candidatos para ocup

por puestos de Ingenieros de Operación o Ingenieros Técnicos, se tomaron 94 sujetos que reunieron las siguientes características: Edad entre 21 - 31 años; de sexo masculino; de nacionalidad mexicana; de ocupación que tuviera que ver con cualquiera de las actividades realizadas por un Ingeniero ^{Industrial} Mecánico Eléctrico; con una escolaridad de pasante o profesional de las carreras de Ingenieros ^{Industrial} Mecánicos Eléctricos y Civiles. La selección de éstos sujetos fué hecha durante las fechas de Febrero de 1969 a Diciembre de 1971. 73

Nuestros grupos de estudios quedaron constituidos de la siguiente manera: 54 rechazados y 40 aceptados.

El procedimiento de selección fué de muestras no probabilístico intencional.

DISEÑO DE INVESTIGACION.

En todos los casos se empleó para el presente estudio un diseño de dos grupos al azar.

PROCEDIMIENTOS ESTADÍSTICOS EMPLEADOS.

Para comprobar la primera hipótesis nula se utilizó la prueba de χ^2 para dos muestras independientes, ya que la variable dependiente está dada a nivel nominal: Ausencia o presencia de cada una de las variables que maneja el Rorschach.

Para la $H_0 2$ se utilizó la prueba t para dos grupos al azar, lo sig

no para la Ho 3, Ho 4 y la Ho 5, ya que tradicionalmente este tipo de puntajes son manejados con esta prueba.

RESULTADOS.

A continuación véanse las tablas de los resultados.

TABLA No. 1

VARIABLES DE LA PRUEBA ROESCHACH.

Nombre de la Variable	χ^2	Nivel de Significancia.
V - Global (R)	8.69	0.01
V - Global cortada (R)	10.27	0.001
D - Detalle grande usual (R)	93.26	0.001
DS - Detalle grande y espacio (R)	9.46	0.01
VS - Global y espacio (R)	9.46	0.01
VS - Global cortada y espacio (R)	4.30	0.05
S - Espacio (R)	3.98	0.05
d - Detalle pequeño usual (R)	18.81	0.001
de - Detalles externo o del borde (R)	50.30	0.001
di - Detalle interno (R)	57.69	0.001
deS- Detalle externo y espacio (A)	2.85	—
dr - Detalle raro (R)	18.41	0.001
dS - Detalle pequeño usual y espacio (R)	.28	—
T.R.L.C. - Tiempo de reacción lám. - cros. (R)	15.28	0.001
T.R.L.A. - Tiempo de rens. lám.acros.(R)	8.25	0.01

Nombre de la Variable	X ²	Nivel de Significancia.
F - Forma (R)	179.85	0.001
FM - Movimiento animal (R)	22.09	0.001
M - Movimiento humano (R)	4.10	0.05
FC - Color con una forma definida (R)	10.75	0.01
Fc - Superficie o textura diferenciada - (R)	.0098	—
Fm - Movimiento inanimado en un concepto de forma definida y reconocible (R)	22.40	0.001
FC' - Color aerográfico con una forma defi- nida (R)	.19	—
MF - Difusión, implicando una forma defi- nida o casi definida (A)	.47	—
CF - Color con una forma semiindefinida - (R)	64.70	0.001
m - Movimiento inanimado (A)	21.22	0.001
Ca - Nombrar el color (R)	2.83	—
CF - Forma semidefinida y no se diferen- cia bien la superficie (R)	2.83	—
FA - Vista perspectiva o profundidad di- ferenciada (R)	490.77	0.001
FC - Color definido con utilización secu- daria de la forma (A)	.72	—
c - Sombreado indiferenciado, sin consi- deración de la forma (A)	2.81	—
MF - Movimiento inanimado en un concepto de forma semidefinida (A)	20.42	0.001



Nombre de la Variable	X^2	Nivel de Significancia
P - Respuestas populares (R)	.607	---
P C - Forma definida y el color se usa de manera forzada (R)	4.10	0.05
Pr - Sombreado relativamente indiferenciado con forma definida (R)	14.70	0.001
A - Figuras animales (R)	123.33	0.001
Ad - Detalles de animales (R)	75.93	0.001
H - Figuras humanas (R)	35.59	0.001
Hd - Detalles humanos (R)	5.89	0.02
Anat. - Conceptos de anatomía (R)	11.03	0.001
Geog. - Conceptos geográficos (R)	13.96	0.001
Piel - (Piel) (R)	207.41	0.001
Nubes - (Nubes) (R)	58.85	0.001
Obj. - Cualquier objeto diferente de (H) y (A). (R)	33.00	0.001
Bot. - Plantas o partes vistas como muestras botánicas (R)	22.61	0.031
Color - (Color) (R)	61.36	0.001
Flor - (Flor) (R)	14.24	0.001
Veg. - (Vegetal) (A)	8.70	0.01
Fruta - (Fruta) (A)	63.72	0.001
Tela - (Tela) (R)	22.15	0.001
Volcán - (Volcán) (A)	56.10	0.001
Agua - (Agua) (A)	.38	---
Fuego - (Fuego) (R)	2.15	---

Nombre de la Variable	χ^2	Nivel de Significancia.
N - Conceptos de la naturaleza (I)	44.46	0.001
Vista - (Vista) (R)	2.15	0.01
Sex. - Sexo (R)	4.30	0.05
Radiogr. - Radiografía (R)	.57	---
Alimento - (Alimento) (R)	6.65	0.01
Sangre- (Sangre) (R)	8.70	0.01
Ast. - Conceptos astronómicos (A)	2.81	---
Exp. - Explosión (A)	0.79	0.01
Cueva - (Cueva) (A)	3.49	---
Mit. - Conceptos Mitológicos (A)	2.15	---
Relig.- Conceptos religiosos (R)	2.15	---
Sim. - Conceptos simbólicos (R)	1.11	---

ACORACION: (A) Mayor frecuencia en el grupo aceptado.
 (R) Mayor frecuencia en el grupo rechazado.

TABLA No. 2

SUBESCALAS DE LA PRUEBA WISCHELER.

Nombre	Aceptados		Rechazados		val de Sig.
	X	S	X	S	
Información	25.92		25.53	.02	_____
Comprensión	15.72		14.44	.05	_____
Aritmética	14.57		13.05	.05	_____
Semejanzas	20.50		17.87	11.67	<u>0.001</u>
Dígitos	11.14		12.50	.12	_____
Vocabulario	53.73		50.44	1.67	_____
Clave	62.24		57.77	.03	_____
Completación de figuras	21.20		20.48	.51	_____
Cubos	40.97		40.44	.05	_____
Ordenación de historias	37.94		36.24	1.01	_____
Ensamble de Objetos	32.14		26.20	.46	_____

TABLA No. 3

PUNTAJES VERBAL, EJECUCION Y TOTAL DEL WESCHLER.

Nombre	Aceptados	Rechazados	"t"	Nivel de - Sig.
	X	X		
Puntaje Verbal	84.60	83.05	.08	<u> </u>
Puntaje Ejecución	72.00	158.85	4.01	<u>0.05</u>
Puntaje Total	158.85	153.61	1.82	<u> </u>

TABLA No. 4

PRUEBA DE RAYEN.

Aceptados	Rechazados	"t"	Nivel de Significancia.
X	X		
11.20	50.90	1.43	-----

TABLA No. 5

PRUEBA FORMA I

Aceptados	Rechazados	"t"	Nivel de Significancia.
X	X		
24.50	23.90	3.57	—————

CAPITULO IV

Nuestro problema de investigación es averiguar si hay diferencia en las características de personalidad y de inteligencia, entre un grupo de candidatos aceptados y rechazados, usando una prueba proyectiva, el Rorschach y tres de inteligencia, Raven, Form I y Weschler.

Nuestras hipótesis mencionadas en el capítulo III tratan de dar respuesta a estos problemas.

En términos generales, para la primera hipótesis: Se rechaza la hipótesis nula, ya que de las sesenta y cuatro posibles comparaciones, cuarenta y seis arrojan diferencias significativas como se puede observar en la tabla I, donde también se indica mediante un paréntesis, una letra si esa variable es más frecuente en los aceptados o en los rechazados.

Sin embargo, debemos de aceptar parcialmente la hipótesis nula en las variables de detalle externo y espacio, (deS), detalle pequeño usual y espacio (dS), superficie o textura diferenciada (Ps), color acromático con una forma definida (FC'), difusión, implicando una forma definida o casi definida (KF), forma semidefinida, no diferenciándose bien la superficie (cF), color definido con utilización secundaria de la forma (FC), sombreado indiferenciado, sin consideración de la forma (e), manchas populares (P), agua (A ua), fuego (A ue e), radio r. (Radiografía), ast. (Conceptos astronómicos), cueva (A uev), bit. (Conceptos simbólicos), relig. (Conceptos religiosos) - sim. (Conceptos simbólicos).

En cuanto a nuestro segundo problema de investigación, que consis-

tisa en ver si había o no diferencias en los puntajes de la escala del Wechsler, encontramos que se acepta la hipótesis nula para las escalas de Información, Comprensión, Aritmética, Dígitos, Clave, Completación de figuras, Cubos y Ordenación de historias y se rechaza y por lo tanto acepta, la alterna para la escala de Analogía y Similitudes.

CAPITULO V

SUMARIO Y CONCLUSIONES

El presente estudio fué realizado en una empresa descentralizada de participación estatal mayoritaria.

El interés fué tratar de determinar de una manera objetiva si había diferencias en los patrones y tipos de respuesta entre dos grupos de sujetos: Uno de candidatos aceptados y otro de candidatos rechazados, en esta empresa.

Parte de los instrumentos utilizados en este procedimiento de selección son, una prueba proyectiva, el Rorschach, dos pruebas de inteligencia, el Weschler y el Raven y una prueba de inteligencia y capacidades generales llamada Form I. Estas han sido usadas tradicionalmente en ésta empresa y en base a ellas y a otras se ha seleccionado al personal.

Debemos hacer notar, que estos instrumentos sólo son una parte de la batería total que se toma en cuenta para hacer la decisión final. Sin embargo, nos interesa saber si hay o no diferencias debido al hecho de que si las hay, significaría que estos aspectos son realmente importantes en la decisión final de aceptación o rechazo; si no las hubiera, significaría que en realidad, en el procedimiento de selección usado en ésta empresa, estos aspectos juegan un papel secundario.

Es el interés averiguar teórica y empíricamente si se da la importancia a estos aspectos, ya que creo que es necesario tomar en cuenta -

al individuo como un organismo total en el que se debe considerar tanto sus características en habilidad, como sus rasgos de personalidad en procedimientos psicológicos del tipo presentado en éste estudio.

La batería de tests la aplicamos dos de los integrantes del departamento de Psicología de ésta empresa.

La muestra fué tomada de una población de aproximadamente mil sujetos candidatos para ocupar puestos de Ingenieros de Operación o Ingenieros Téfnicos, se tomaron noventa y cuatro sujetos que reunieran las siguientes características: edad entre 21 - 31 años; de sexo, masculino; de nacionalidad, mexicana; de ocupación, que tuviera que ver con cualquiera de las actividades realizadas por un Ingeniero Mecánico Eléctrico; con una escolaridad, de pasante o profesional de las carreras de Ingenieros Mecánicos Eléctricos y Civiles.

Nuestros grupos de estudio quedaron constituidos de la siguiente manera:

54 rechazados y 40 aceptados.

El procedimiento de selección fué de muestreo intencional, en el sentido de que los sujetos empleados en éste estudio, cubrieran las características arriba mencionadas.

Procederé a indicar los puntos que se tocaron en el desarrollo de la tesis:

En el capítulo número uno vimos las generalidades y antecedentes de la selección de personal, especificando en qué consiste, sus funciones

y diferentes métodos de seleccionar personal, como por ejemplo la entrevista, solicitud, referencias y pruebas; se menciona también la selección de empleados actuales y los pasos a seguir; Sistema comparativo de correlación y los pasos a seguir; Factores que determinan la funcionalidad de las pruebas de selección incluyendo aspectos de validez y sus diferentes tipos, confiabilidad y sus diferentes tipos; Análisis de puestos; Análisis del hombre; Desarrollo y validación de los instrumentos; Consideraciones para una buena selección de personal; Importancia y utilidad; Importancia de la evaluación de la personalidad y la inteligencia en la selección de personal, proporcionándose diferentes definiciones de personalidad, métodos de evaluación e inteligencia y sus diversas conceptualizaciones.

El capítulo número dos trata de la teoría y técnica del Rorschach, Weschler, Raven y Forma I. Iniciándose el capítulo con la descripción de la teoría y técnica del Rorschach y proporcionándose con detalle el significado de la proyección; Se continúa describiendo la teoría y técnica del Weschler, del Raven y del test de inteligencia forma I; Culminando éste capítulo con los estudios semejantes realizados sobre éstos aspectos.

El capítulo número tres trata de la personalidad e inteligencia en la selección de personal y estudios comparativos de candidatos aceptados y rechazados, se hace el planteamiento del problema y de las hipótesis conceptuales generales de las cuales se derivan las hipótesis específicas; Definición de variables; Muestra; Instrumentos empleados; Diseños de investigación; Y procedimientos estadísticos empleados.

En el capítulo cuarto, se realiza un análisis e interpretación de datos, indicándose cuales hipótesis fueron aceptadas y cuales rechazadas, dándose razones del porqué.

En este capítulo cinco, hemos reseñado brevemente de lo que trata la tesis, en seguida verá cuales fueron las hipótesis de investigación, los resultados y conclusiones a que llegamos. Posteriormente veremos las limitaciones del estudio, en donde se indicará con toda rigurosidad cuales fueron; Finalizaremos con algunas sugerencias de futura investigación.

Las hipótesis de investigación, fueron las siguientes:

- H01: No hay diferencia estadísticamente significativa en la forma de responder en cada una de las aproximadamente sesenta y cuatro variables que se utilizan para calificar la prueba del Hoagchach entre un grupo de candidatos aceptados y otro de rechazados.
- H02: No hay diferencia estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos en cada una de las subpruebas del Wechsler en el grupo de candidatos aceptados y rechazados.
- H03: No hay diferencia estadísticamente significativa entre los puntajes Verbales, de Ejecución y Totales obtenidos por los sujetos de dos grupos, uno de candidatos aceptados y otro de rechazados.
- H04: No hay diferencia estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos por candidatos aceptados y rechazados en la prueba de Raven.
- H05: No hay diferencia estadísticamente significativa entre los puntajes

datos obtenidos por los candidatos aceptados y rechazados en la prueba Forma I.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES.

En la primera hipótesis, aceptamos parcialmente la nula y también parcialmente la hipótesis alterna, porque no hubo diferencia estadísticamente significativa entre ambos grupos en una gran cantidad de respuestas del Morschach y esto fue debido tal vez a que estas respuestas son muy comunes en una población como la utilizada en la muestra y con las características de similitud en los niveles: educativo, ocupacional y socioeconómico. Y en otro pequeño grupo de respuestas que son poco frecuentes, se aceptó la alterna.

En la segunda hipótesis se aceptan también parcialmente la nula y parcialmente la alterna. La nula en los subtest de Información, Comprensión, Aritmética, Repetición de dígitos, Vocabulario, Dígito-Símbolo, Dibujos para completar, Diseños con cubos, Ordenamiento de dibujos y Composición de objetos, porque los aspectos tales como memoria, capacidad para informar e intereses intelectuales son muy semejantes en ambos grupos por las características antes mencionadas. Y en Analogía y Semelanzas se aceptó la hipótesis alterna, en donde se encontró que sí había diferencias estadísticamente significativa, porque analogía y Semelanzas es un subtest de formación de conceptos y se le ha considerado "como uno de los principales canales a lo largo de los cuales la indagación se infiltra en los procesos del pensamiento, y también como aquel aspecto de nuestros procesos mentales en que es posible descubrir con -

más facilidad la inadaptación". (Sapaport, 1959). Y es de primordial importancia para ocupar el puesto, que el candidato reúna ciertas cualidades para el examen diagnóstico de la formación de conceptos, tales como: Eficiencia para enfrentarse tanto a las situaciones conocidas como a las nuevas; actitud para combinar capacidades administrativas de organizar, planear y dirigir; independencia para resolver situaciones nuevas; habilidad para planear en un futuro; empeño y decisión en sus actividades. Características que obviamente fueron presentadas en muy baja proporción por los candidatos rechazados.

En la hipótesis tres, aceptamos la nula porque no hubo diferencia estadísticamente significativa entre los puntajes Verbales, de Ejecución y Totales, tal vez porque los aspectos explorados por éstas áreas fueron vistos de una manera global y no desglosados detalladamente, como lo hicimos en la hipótesis anterior, lo cual nos condujo a otros resultados.

En la cuarta hipótesis aceptamos también la nula, porque el principal aspecto explorado por la prueba Raven es la inteligencia y si existe similitud principalmente en los niveles educativos y ocupacionales, así como en el sexo y edad, puede hablarse en términos generales también de una cierta similitud de inteligencia; o podemos decir con ello que deba considerarse a la inteligencia como el único y principal factor para determinar la relación entre resultado de la prueba de inteligencia y el nivel de ocupación.

Finalizamos con la hipótesis número cinco, en la cual también aceptamos la hipótesis nula, al considerar a la prueba de inteligencia y a

nocimientos generales Forma I, como breve, útil y precisa forma con lo cual reafirmamos nuestra primera tentativa de juicio.

El porqué de los resultados, tal vez sea por las mismas razones que expusimos en la hipótesis anterior.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Concretamente, las limitaciones del presente estudio podrían ser -
las siguientes:

- 1o. Un tipo de limitación sería que los instrumentos reseñados en el presente estudio, sólo son una parte de la batería total que se toma en cuenta para hacer la decisión final.
- 2o. Otra limitación está presente en el hecho de que en la aplicación de los test intervinieron dos experimentadores, lo cual vió a funcionar como una variable extraña.
- 3o. La última limitación sería que el presente estudio no es predictivo.

SUGERENCIAS DE FUTURA INVESTIGACION.

Nuestro estudio como lo mencionamos anteriormente adolece de muchas limitaciones. Queriendo superarlas y supiriendo algunos cambios, pienso que se lograrían mejores y más fructíferos resultados.

Supóngase ahora que se plantase el mismo problema: los candidatos aceptados deberían presentar menos problemas de personalidad y una mayor inteligencia que los candidatos rechazados; pero en esta ocasión los - instrumentos que se utilizaran en el procedimiento de selección fueran pruebas de personalidad e inteligencia que pudiesen tabularse objetivamente, con el fin de que no nos limitásemos al tabular y graficar sólo una parte de la batería total que se tomó en cuenta para hacer la decisión final.

Nuestras variables podrían quedar planteadas de la siguiente manera. En el caso de la variable independiente: la decisión tomada por el departamento de selección de ésta empresa en cuanto a calificar ciertos sujetos - como aceptados y otros como rechazados.

Nuestras variables dependientes quedarían definidas por los puntajes crudos obtenidos de las pruebas que se utilizaron.

Otro aspecto sería, el controlar hasta donde nos sea posible todas las variables extrañas que pudiesen afectar de alguna manera nuestra investigación.

Y finalmente, que nuestra investigación siempre tenga como finalidad el aportar o predecir nuevos conocimientos.

BIBLIOGRAFIA

1. Allport, Gordon W. *Psicología de la Personalidad*, Ed. Paidós, Buenos Aires, 1970.
2. Amstasi, Anne. *Tests Psicológicos*. Harms, Aguilar, 1971.
3. Bellos, M. Rorer. *Psicología del Personal en la Industria y los Negocios*. México, Editorial Diana, 1960.
4. Cronbach, Lee Joseph. *Essentials of Psychological Testing*. 3ed. - New York, 1970.
5. Cuelli, J. *Vocación y afectos*. Editorial Limusa, Wiley, S. A. México, 1973.
6. Cuelli, J. y Reidl L. *Teorías de la Personalidad*. México, Trillas, 1972.
7. Dunnette, Marvin D. *Psicología Industrial*. México, Trillas, 1969.
8. Kellerman, Saul W. "The Personal Selection Test: what criticism overlooks". *J. Appl. Psychol.*, 1968, 35.
9. Ghiselli, Edwin S. y Brown, Clarence J. *Psicología Industrial*. Editorial Letras, S. A., 1959.
10. Mc Guigan, C. J. *Psicología Experimental*. Editorial Trillas, México, 1972.

11. Rapaport, David. Tests de diagnóstico psicológico. Editorial Paidós, Buenos Aires, 1959.
12. Raven, J. C. Tests de Matrices Progresivas. Editorial Paidós, Buenos Aires, 1961.
13. Siegel, Laurence. Psicología Industrial. Ed. CECOSA, México, 1971.
14. Super, D. y Bohn, J. Jr. Psicología Ocupacional. Belmont, Calif. - Wadsworth, 1973.
15. Tiffin, Joseph y Mc. Cormick, Ernest J. Psicología Industrial. Ed. DIANA, México, 1971.
16. Rieger, Audrey F. "The Rorschach Occupational Personalities". J. - Appl. Psychol., 1949, 33, 569-575.
17. Rieger, Audrey F. "The Rorschach test in Industrial Selection". J. Appl. Psychol., 1949, 33, 569-571.
18. Wilson, Watson J. "Toward the best use of Psychological test". J. App. Psychol., 1974, 35.