



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE PSICOLOGIA

**PERFILES DE PUESTOS PARA CATEGORIAS AUTONOMAS
Y DE PIE DE RAMA EN UNA INSTITUCION
DESCENTRALIZADA.**

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P r e s e n t a :

ROSA MARIA ARIZMENDI ECHEVARRIA

México, D. F.

1985



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.

INTRODUCCION

Al ingresar a la sección de Selección de Personal en el Instituto, recibí un corto entrenamiento, así como manuales de las diferentes pruebas utilizadas, plantillas de calificación, tablas de conversión normalizadas en el instituto y un ejemplar del Contrato Colectivo de Trabajo conteniendo los profesiogramas de todas las categorías que existen en el Instituto.*

Después de un cierto período de tiempo y de haber examinado a un buen número de aspirantes a las diferentes categorías, me cuestioné si realmente estaba haciendo una selección justa utilizando solamente dichos instrumentos. Como mi formación académica había estado enfocada hacia la Psicología Clínica, mis conocimientos en el Área Industrial eran bastante limitados y empecé a interesarme en conocer más sobre Selección de Personal y sus procesos. Al leer sobre Perfiles de Puestos me di cuenta que la mayoría de estudios existentes sobre éstos tenían un enfoque administrativo y nació en mi la inquietud de elaborar perfiles de puesto para las diferentes categorías existentes en el Instituto pero dándoles un enfoque psicológico y utilizarlos para fines selectivos.

Un tiempo después la Comisión Mixta de Selección del Instituto, solicitó la elaboración de Perfiles de Puestos y fui designada para llevarla a cabo.

** A mi centro de Trabajo y lugar donde realicé mi estudio le denominaré Instituto, el cual es una Institución Descentralizada.*

Me entusiasmó la idea, pensé que además éste sería un buen tema de tesis y me di a la tarea de elaborarlos sin imaginarme el trabajo que eso suponía y con los obstáculos que tendría que enfrentar

Tracé un plan de trabajo, el cual tuve que alterar varias veces debido a diversos factores, tales como distracción mía hacia otras labores, dificultad para llevar a cabo las entrevistas y observaciones, falta de campaña motivacional, etc.

Espero que aún con éstas limitaciones, mi trabajo sea una pequeña aportación para la gente interesada en conocer sobre Perfiles de Puestos y Selección de Personal.

Capítulo 1

SELECCION DE PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES

Generalidades

La administración de Personal es la organización de la gente en las empresas; es conocida también como Administración de Recursos Humanos. Representa un gran subsistema en el sistema de Administración General, el cual se refiere a la organización de los recursos humanos, distinguiéndolos de los recursos financieros y materiales. Este término puede utilizarse para referirse tanto a las funciones específicas como a las actividades asignadas al personal especializado en Recursos Humanos. También identifica el panorama completo de políticas y programas en el reclutamiento, localización y dirección de los recursos humanos.

La administración de personal empieza con el proceso de definir las cantidades requeridas de personal con habilidades particulares. Por lo tanto, la gente debe de ser reclutada, seleccionada, entrenada o

organizaciones de trabajo, los empleados están representados por sindicatos y los administradores negocian con este tipo de asociaciones. Esta clase de relaciones laborales colectivas son conocidas como relaciones de trabajo ó relaciones industriales.

Historia

Prácticas Tempranas

Los Departamentos de personal de hoy y sus actividades, se asemejan un poco a los primeros encargados de personal. Las responsabilidades se han extendido y las especificaciones de trabajo han cambiado de requisitos; de bajas habilidades a niveles de competencia técnica y profesional.

Aquellos que ejecutaban estas tempranas tareas fueron conocidos en Inglaterra como "trabajadores de beneficencia", las copias de éstos en Estados Unidos han sido llamados "trabajadores sociales amateurs". Se esperaba de ellos que condujeran a los empleados hacia el interés del patrón así como a su beneficio, por lo que estos "trabajadores sociales" tenían que estar familiarizados con los empleados y sus circunstancias personales y familiares y tenían que expresar la comprensión del patrón cuando ellos tenían que afrontar dificultades personales y problemas familiares. En lo que quizá fué el desarrollo más temprano las tareas se fueron extendiendo hasta incluir responsabilidades de selección. Al progresar esta función, los trabajadores de personal entrevistaban a los solicitantes "en la puerta", y después, en cuartos de recepción. Ellos investigaban historia y experiencia de trabajo. Poco después algunos de ellos empezaron a aplicar programas de pruebas simples y sus oficinas se convirtieron en depósitos de registros de personal.

Prácticas Contemporáneas

Alrededor de todo el mundo, las tareas de los departamentos de personal reflejan claramente la expansión de la industrialización acompañada del desarrollo político y social. Las naciones desarrolladas se enfrentan con el problema de adaptar sus fuerzas de trabajo agrícola hacia la industria y se espera que sea un

personal especializado el que oriente a los empleados y refuerce los programas de seguridad en el trabajo. En el proceso de desarrollo económico, las políticas se han vuelto hacia los objetivos de días y horas de trabajo más cortos, salarios más altos, igual oportunidad de empleo y el aumento de seguridad económica. La nueva tecnología ha creado nuevos requisitos en habilidades y en consecuencia reducción de empleo para personal no capacitado.

Al reducirse el número de personas con las habilidades requeridas, se crean nuevas demandas de capacitación y planeación de fuerzas de trabajo, aumentando los niveles de educación. Los problemas en la conducta de los trabajadores han atraído la atención de las ciencias de la conducta y las nuevas teorías de la conducta humana han sugerido nuevas proposiciones en el manejo y la dirección del personal.

Los administradores han reconocido la necesidad de nuevos estilos de liderazgo y nuevas estructuras de organizaciones de trabajo. En los países menos desarrollados los programas enfatizan el reclutamiento, reorientación y seguridad en el trabajo. En estos países pueden surgir movimientos laborales como protesta contra el control del empleo masivo y los nuevos sindicatos pueden ser considerablemente más explosivos que los antiguos; ya que los nuevos están más orientados hacia la acción política que hacia las negociaciones colectivas.

Políticas y Programas de Personal

Entre las más importantes tareas de las oficinas de personal, se encuentra la de encontrar y seleccionar gente para cubrir trabajos presentes y futuros. Estos programas de personal son construídos alrededor de varios pasos, entre los cuales se encuentran:

Planeación de Recursos Humanos - tiene como finalidad los requerimientos de personal y crea las políticas y programas necesarios para cubrir las plazas tan pronto como éstas se produzcan.

Análisis de Puestos - suministra información para las

especificaciones del trabajo, que identifiquen las habilidades requeridas, competencia y capacidades potenciales para cada puesto.

Incluye la división de trabajo, especificación de las tareas y sus combinaciones de los trabajos. El análisis de puestos describe estas operaciones, indicando los conocimientos, habilidades y las condiciones de trabajo y por consiguiente prescribe las cualidades específicas de la persona a cubrir el puesto. Las "especificaciones del puesto" detallan los requisitos personales, tales como escolaridad, puntuación mínima en pruebas de conocimiento, habilidades y aptitudes, experiencia en el mismo puesto o en otro similar y otras características personales.

Reclutamiento de Personal - identifica fuentes para obtener posibles candidatos e informándoles de las oportunidades de trabajo y los anima a solicitarlo.

Las fuentes de reclutamiento pueden ser internas o externas. Con frecuencia se da prioridad a las fuentes internas que son los trabajadores actuales. Esta política, descrita como "promoción interna" puede ser implementada manteniendo un "inventario de capacidades" que resuma la habilidades, experiencia, escolaridad y talento de los trabajadores que pueden promoverse - ésto es, asignarles trabajos con mayores o similares responsabilidades. El reclutamiento interno debe regirse por un "sistema de antigüedad".

Entre las fuentes de reclutamiento utilizadas con más frecuencia se encuentra la "lista de espera", que incluye una relación de quienes no han sido contratados, sindicatos, escuelas, agencias de empleo y sociedades profesionales.

Selección de Personal - utiliza entrevistas, pruebas, referencias y otros medios relevantes de información que sirvan para identificar al candidato que solicita empleo.

La selección separa a las gentes elegidas de las demás. El objetivo es aumentar al máximo las probabilidades de que los solicitantes seleccionados cubrirán las expectativas de la empresa, contratará

a los mejores y rechazará a los demás. El proceso selectivo ha sido descrito como una serie sucesiva de obstáculos, cada uno de los cuales pondera las cualidades de los candidatos contra uno o más de los requisitos solicitados en los perfiles del puesto. Algunos programas identifican requisitos decisivos como por ejemplo, nacionalidad, ser miembro de cierto sindicato, título o cédula profesional. Entre los filtros usados más comúnmente se encuentran los siguientes:

Solicitudes en las cuales los candidatos proporcionan la información requerida sobre características tales como nombre, dirección, teléfono, estado civil, edad, sexo.

Con la información que se obtenga en la solicitud, se puede predecir el éxito. A los candidatos se les puede pedir que las llenen a mano para hacer un análisis de escritura.

Referencias los nombres y direcciones de personas y empresas que puedan proporcionar evaluaciones personales. Algunas son referencias de trabajo y de conocidos.

Examen Físico puede ser un obstáculo crítico. En la práctica actual el costo de los servicios médicos es tan alto que este examen deberá ser practicado sólo a los aspirantes con más posibilidades de ingresar a formar parte de la plantilla de la organización.

Entrevistas es la técnica selectiva más utilizada. Las entrevistas preliminares pueden determinar si los candidatos son o no aceptados para el resto del proceso. Las entrevistas selectivas pueden ser dirigidas o no dirigidas, esto es, planeadas cuidadosamente, o una simple conversación que siga su propio curso. Con frecuencia el entrevistador preguntará algunos temas específicos. La debilidad de la entrevista como recurso selectivo ha sido reconocida en la actualidad, pero a pesar de ésta deficiencia, las entrevistas permanecen como una de las técnicas más utilizadas, en parte porque no ha sido encontrado un mejor substituto.

Métodos de observación - Son registros que realizan sobre la conducta del candidato sobre determinada habilidad, conducta, etc.

Pruebas psicométricas - Son esencialmente muestras de la conducta y capacidad del candidato. Unas son pruebas de papel y lápiz que requieren de marcar o responder a las preguntas que se hacen. Otras son pruebas de ejecución. El tipo más utilizado en Selección incluyen "pruebas de habilidad", que miden la capacidad para ejecutar tareas específicas (por ejemplo, mecanografiar con varios grados de velocidad y precisión) "pruebas de aptitud", los cuales identifican y comparan aptitudes y capacidades personales (por ejemplo, mecánica, musical o literaria); "pruebas de interés", las que utilizan listas para marcar que deben ser contestadas para descubrir áreas de mayor interés del solicitante; y "pruebas de personalidad" las cuales buscan encontrar un patrón completo de características personales básicas, incluyendo madurez y temperamento. Algunas pruebas de personalidad son proyectivas: la interpretación de dibujos, manchas de tinta; éstas proporcionan claves hacia el conocimiento de la personalidad del solicitante.

Colocación e Inducción

El proceso de introducir a un nuevo empleado a sus compañeros de trabajo así como a las condiciones de trabajo contiene un número variado de elementos:

El nuevo empleado debe de tener una definición simple y precisa del trabajo que va a desempeñar y de las condiciones que lo rodean.

Debe de asignársele un trabajo específico.

Debe de informársele de sus relaciones con las demás personas involucradas en la empresa.

Debe de mostrársele como ejecutar las tareas que le son asignadas.

Debe de conocer los métodos con los que se va a evaluar su trabajo.

CAPITULO II

ENFOQUE PSICOLOGICO DE SELECCION DE PERSONAL

En el comportamiento humano se pueden distinguir dos perspectivas: la que se refiere a las diferencias individuales y la que se refiere a las características generales. El impacto principal de las diferencias individuales se deja sentir en el área de selección y colocación de personal.

¿Cómo se toman las decisiones en virtud de las cuales personas asumen papeles específicos en organizaciones determinadas? ¿De qué manera se pueden perfeccionar estas decisiones?

ANTECEDENTES

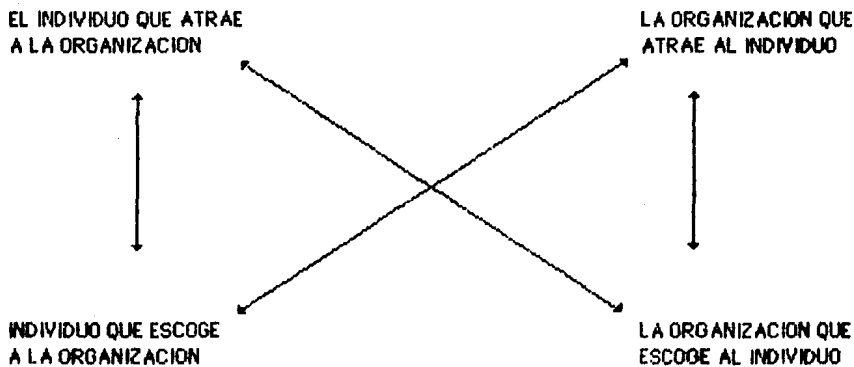
La manera tradicional de concebir las funciones de selección y colocación ha sido desde el punto de vista de la organización. Se supone que hay muchas personas disponibles para cada trabajo y que el problema se reduce a reclutar, seleccionar y colocar a los mejores. Esta hipótesis no siempre es verdadera, pues la cantidad de personas disponibles para un puesto particular es determinada por las medidas adoptadas por la organización para hacer atractivo el puesto independientemente de la situación laboral y el mercado.

Por estas razones, la perspectiva de la organización es un aspecto incompleto en el proceso selectivo. Recientemente, tanto los psicólogos como los directivos se han visto obligados a comprender que la selección y

la colocación es como una calle de doble sentido. Las personas no son tan sólo material para el molino de selección de la organización, sino que éstas también tienen preferencias, reúnen información, forman opiniones y toman decisiones sobre las alternativas del trabajo. De qué manera hacen sus elecciones, cómo intentan lograr sus metas de empleo, y de qué manera interactúan sus procesos de elección con los procesos de elección de la organización.

Tanto el individuo como la organización buscan atraer el interés del otro sobre sus respectivos méritos para el empleo; ambos toman luego decisiones de selección entre las diversas alternativas disponibles. Existen fuentes de conflicto entre las series de objetivos. Por ejemplo, si el individuo tiene un interés particular en atraer a la organización, posiblemente presentará el mejor aspecto posible de sí mismo, reteniendo, seleccionando o inclusive distorsionando la información para crear una impresión favorable. Sin embargo, esto va en contra de las metas de selección de la organización, para la cual sería preferible obtener una información imparcial de predicción. A menudo una persona siente temor de hacer ciertas preguntas a un futuro empleador (preguntas cuyas respuestas le serían muy útiles para su decisión de selección) por miedo de poner en peligro la posibilidad de que lo empleen.

FIGURA 1



Este sencillo análisis ilustra la importancia de tomar en consideración ambas partes de la situación atracción-selección.

Las organizaciones se verían beneficiadas si intentaran entender y resolver áreas potenciales de conflicto en el proceso de selección.

Desde el punto de vista del seleccionador, existen estudios que la gente busca o se siente más atraída por trabajos que percibe como útiles para logro de importantes metas personales. Por ejemplo, Wanous (1) estudió las preferencias de trabajo de 160 estudiantes de una escuela de comercio para determinar hasta qué punto estaban de acuerdo estas preferencias con los niveles combinados de valencia e instrumentalidad de las mismas ocupaciones. Se pidió a los estudiantes que colocaran por orden de categoría cinco puestos básicos (personal, ventas, control de producción, contabilidad financiera y desarrollo de investigación) conforme a seis factores de "atracción" (sueldo inicial, oportunidad de progreso, etc.); pidiéndoseles que después colocaran en orden de importancia los factores desde el punto de vista de la importancia personal (valencia) e identificaran su ocupación preferida. Resultó que los estudiantes se inclinaron por las ocupaciones que les ofrecían la combinación más elevada de valencia e instrumentalidad sobre las seis dimensiones (la ocupación que según su propia clasificación de los seis factores, resultaba mejor).

Tales datos son provisionales según este autor lo admite, ya que no indican si los criterios de valencia-instrumentalidad son la causa o el efecto de las preferencias de trabajo. Además, el estudio versa sobre las preferencias percibidas por los estudiantes y no sobre las elecciones efectivas sobre trabajos reales. Sin embargo, ilustra el tipo de investigación que se necesita si queremos obtener una mejor selección por parte del empleado.

Necesitamos saber el tipo de información que busca el posible empleado (aspirante a empleo), dónde la busca, qué tanta posibilidad de éxito tiene

(1) J.F. Wanous. Occupational preferences: Perceptions of valence and instrumentalities, and objective data. Journal of Applied Psychology, 1972, 56, pag. 152-155

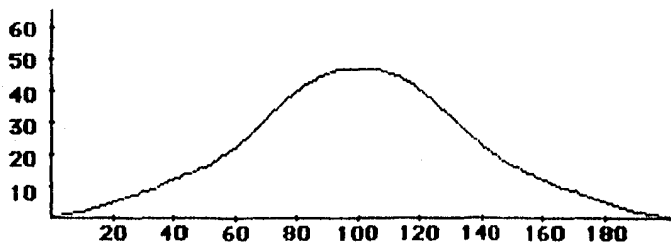
para conseguirla, qué tan válida es, y en que forma es influida por las políticas de la organización, para nombrar sólo una de las cuestiones más apremiantes.

DIFERENCIAS INDIVIDUALES Y DECISIONES SOBRE PERSONAL

Así como hay grandes semejanzas entre las personas, también hay grandes diferencias. Dadas unas medidas suficientemente precisas, podemos encontrar diferencias entre los individuos en casi todas las características personales que se quiera. Algunas, como el peso y la estatura, son muy fáciles de medir. Nadie objeta su existencia o el hecho de que la gente difiere en ellas. Otras como las habilidades, la inteligencia, la motivación, las aptitudes, etc. son más discutibles ya que no son observables directamente y por lo tanto difíciles de medir.

Los psicólogos con orientación de diferencias individuales, suponen que las personas difieren en estos rasgos de conducta o cognoscitivos, tanto como en los físicos que son fácilmente observables. Esto significa que si alguien midiera un rasgo particular en un gran número de personas (estatura, aptitud mecánica o cualquier otra), algunos calificarían muy alto, otros muy bajo, y el resto se distribuiría alrededor del término medio.

FIG. 2 Una distribución normal de resultados en un rasgo hipotético.



Una suposición ulterior es que las medidas de rasgos son relativamente

estables. Si no fuera así, no tendría caso utilizar las diferencias individuales como base para selección, ya que la persona mejor calificada el día de hoy podría ser la menos indicada el día de mañana.

Una última hipótesis fundamental para el método de las diferencias individuales es la de que si las personas difieren confiablemente en cualquier rasgo, debemos medir estas diferencias.

Esta medición no puede ser en forma directa, sino por sus manifestaciones en el comportamiento o comunicación oral. Por ejemplo: deducimos que la persona A tiene una aptitud para los números mejor que la persona B, ya sea al comparar su rendimiento en una serie normal de problemas numéricos, o al plantearles una serie normal de preguntas sobre su experiencia con números (calificaciones de matemáticas, interés por trabajar con números). Así mismo que los individuos se distinguen de una manera relativamente estable en gran cantidad de rasgos básicos y que éstas diferencias se pueden medir. Lo mismo ocurre en los puestos de trabajo: cada uno tiene su propia configuración en requisitos básicos.

El problema en selección consiste en decidir cuáles de las personas disponibles hay que contratar y en qué puestos se les deberá colocar. Lo que se debe intentar es lograr la mejor correspondencia posible entre los rasgos humanos y los requisitos de trabajo ya que una buena adaptación persona - trabajo es muy conveniente para los intereses de todos. Un empleado es más feliz y más creativo en un trabajo adecuado para él.

Actualmente hay algunas objeciones hacia el principio anterior, impulsadas por la legislación sobre derechos civiles y otros factores. Las principales objeciones son las siguientes:

1) Que deben ser considerados otros factores además de la sola perfección de adaptación entre la persona y el trabajo.

2) Hay razones para dudar de la importancia y exactitud de las medidas de las diferencias individuales. De ahí proviene la equidad en el proceso selectivo.

No hay duda de que el principio del "más apto" ha tenido el efecto de excluir solicitantes de grupos minoritarios, mujeres, ancianos, etc., en

estos casos, la mayor probabilidad de éxito de las personas seleccionadas de las no seleccionadas, es poco. De aquí surge la pregunta de que si la diferencia es lo suficientemente buena como para justificar los costos sociales de la discriminación.

Existen 2 formas de adaptar a las personas a los empleos en base a las diferencias individuales; éstas difieren entre sí considerablemente en su contenido ideológico.

La selección representa una disciplina en el trabajo como centro; la colocación de una persona como centro. Es decir, en la selección empezamos por los requisitos de trabajo, luego tratamos de encontrar a la persona que mejor llena éstos requisitos, la contratamos. En la colocación, empezamos con las personas contratadas o próximas a contratar; analizamos sus características, vemos los trabajos disponibles, y tratamos de llegar a la mejor adaptación, de estas personas a estos trabajos.

La selección implica que las características de trabajo o perfiles de puestos están establecidas, por lo que debemos contratar gente que tenga un conjunto específico de rasgos y características de tipo personal y laboral.

La colocación sugiere que podemos escoger gente en base a consideraciones más generales y lograr una buena adaptación persona-trabajo. Una ilustración de ésta distinción se puede encontrar en el reclutamiento de los jugadores de fútbol profesional. Algunos entrenadores buscan jugadores específicos para posiciones específicas y otros buscan atletas superiores basándose en la hipótesis de que los jugadores se pueden colocar en cualquier parte. Habrá veces en que la colocación es el único recurso posible, como cuando el número de solicitantes es igual o menor al número de vacantes.

Relación con las metas de la organización

Todas las funciones del personal están entrelazados y juegan un papel en el intento de la organización por lograr sus metas. Ya hemos considerado la selección y la colocación como dos medidas para un fin común; adaptar a la gente a los puestos en una forma eficaz. Existen otras formas de

lograr un rendimiento eficaz y la satisfacción en el trabajo, una de ellas es la capacitación o adiestramiento, otra es la de cambiar el trabajo para adaptarlo a la persona dándole al trabajo una ingeniería humana. Por ejemplo: algunos físicamente incapacitados se pueden convertir en buenos trabajadores mediante algunos pequeños cambios en el diseño de trabajo. Estas opciones fueron ignoradas por los dirigentes en el pasado dependiendo exclusivamente de la selección en el manejo de personal.

BASE CONCEPTUAL DE LA SELECCION

Se intenta predecir la manera en que se va a comportar o actuar la persona en el futuro teniendo como base la información disponible en el presente; ésta información es el resultado de pruebas, entrevistas, historial académico y de trabajo, etc. Como se dijo anteriormente, se supone que las diferencias individuales son rasgos relativamente estables. Por supuesto el desempeño del trabajo depende generalmente de mucho más que de una sola peculiaridad.

Le puede faltar motivación o puede ser sumamente descuidado. Entre mayor sea el número de características que podamos identificar y medir, mejor será nuestra predicción.

Por lo tanto, la predicción depende en gran parte de nuestra habilidad para identificar y medir rasgos importantes. En realidad, dichos rasgos no se miden directamente sino que se infieren de nuestra conducta. Por lo tanto, si queremos lograr una buena selección, debemos de examinar implícita y explícitamente por lo menos 3 clases de información.

- 1) Muestras de conducta que se conozcan como predictores.
- 2) Rasgos que los predictores supuestamente revelan.
- 3) Las especificaciones del trabajo que esperamos poder compaginar con los rasgos. Si logramos una buena adaptación lo más probable es que la gente seleccionada desempeñe bien su trabajo. Esto se puede saber por medio de que obtengamos una clase más de información.
- 4) Medidas de criterio, como es la evaluación de rendimiento, datos sobre la satisfacción del trabajo, etc.

Se ha demostrado que los resultados de criterio cambian

considerablemente en algunos trabajos, por lo menos en los primeros meses de empleo.

Por lo tanto, el desempeño puede variar con el paso del tiempo. La mayoría de los modelos o estrategias de selección se describen y evalúan a la luz de las relaciones entre estas cuatro clases de información (Ver fig.2)

Predictores	Rasgos	Requisitos de trabajo	Criterios
Entrevistas	Inteligencia	Elementos de análisis	Productividad
Formas de Solicitud	Personalidad	del puesto	Ausentismo
Expediente (de trabajo, escolares)	Interes	Perfiles dimensionales.	Accidente
Recomendaciones	Aptitudes		Calificaciones
Pruebas	Habilidades		
Muestras de Trabajo			

Como se ve en la figura 2, los predictores y las medidas de criterio son los puntos terminales de proceso de selección. Utilizamos los primeros para predecir los segundos.

Los rasgos y requisitos de trabajo son aspectos teóricos que nos ayudan a conceptualizar lo que estamos haciendo cuando relacionamos los predictores y los criterios.

CAPITULO III

ANALISIS DE PUESTOS

La técnica de Análisis de Puestos se utiliza como instrumento indispensable para todo lo que implique el estudio del trabajo. Esta técnica es con la que debe iniciarse cualquier tipo de tecnificación.

El análisis de puestos es base fundamental de la selección de personal porque en base a dicho análisis se puede conseguir y seleccionar al trabajador más adecuado para la plaza vacante. Es, además, la base fundamental de la orientación que el empleado debe recibir al ser contratado porque ahí se especifican las características del puesto y por lo tanto le permitirán saber qué se espera de él y cuáles son los límites de su trabajo.

Siendo el puesto la unidad básica del trabajo, es evidente que a partir de su correcta definición y estructuración se iniciará la tecnificación de la Administración de Recursos Humanos, ya que aunque las labores se realizarán por medio de las divisiones, departamentos o secciones que existan en la misma, éstas siempre se concretarán a nivel de puesto.

Romero Betancourt define al puesto como "Un conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que forman una unidad de trabajo específico e impersonal" (2). Las cualidades, responsabilidades

(2) Romero Betancourt.- La Administración de Personal y su Aplicación Práctica. pág. 25

y condiciones deben de tomarse en cuenta para tener una idea completa y precisa de lo que es un puesto. Cada puesto forma una unidad específica de trabajo. Dichas características deberán exigirse a cualquier persona que vaya a desempeñarlo.

Para Galicia (3), existen tres necesidades básicas que demuestran la conveniencia de utilizar el análisis de puestos. Estas son las siguientes:

1. Necesidad Legal.- "La Ley Federal de Trabajo", en su artículo 25, fracción III, establece que deberá tenerse por escrito "el servicio o los servicios" que deben prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible". Asimismo, el artículo 47, fracción XI, nos dice que el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidades al "desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado". Por último, el artículo 134 en su fracción IV marca como obligación de los trabajadores "ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos".

Las tres disposiciones anteriores requieren que se estipule con toda claridad y precisión el trabajo a desarrollar en cada puesto y las modalidades del mismo, ya que de otra forma se carecería de base para regular entre contratante y contratado.

2. Necesidad social.- Si el hombre moderno pasa el 50% de sus horas de vigilia en el trabajo y si las labores que desempeña le causan ansiedad, monotonía o simplemente le disgustan, el hombre será solo un componente de la maquinaria productiva. Así que urge determinar el contenido de cada puesto, sus características y los requerimientos deseables de quien vaya a ser su titular a fin de conjugar los intereses de éste con el trabajo a realizar.

3. Necesidad de eficiencia y productividad.- Para llegar a una auténtica división de funciones y a una mayor productividad se requiere empezar con un estudio analítico del trabajo a nivel de los puestos que componen la organización.

(3) Galicia F.- Administración de Recursos Humanos. págs. 175 y 176

Como antes se mencionó, la existencia de análisis de puestos se justifica en todas las organizaciones, sin importar el régimen social y político al que pertenezcan.

Además de éstas tres necesidades, existen variadas aplicaciones de los análisis de puestos. Para Siegel L. son las siguientes:

1. Selección y colocación del personal.- Es indispensable el absoluto conocimiento del empleo que se trata de cubrir para escoger la persona adecuada para el trabajo. Las obligaciones específicas que debe cumplir un empleado y las circunstancias bajo las cuales se deben cumplir estas obligaciones nos llevan a la especificación de las características necesarias al empleado, y a la vez dictan el uso de cierta clase de instrumentos de selección y ciertos criterios de preferencia a otros. El análisis de puestos señala muchas veces los criterios existentes para la selección y colocación de empleados como totalmente inadecuados.

2. Programas de Instrucción.- El objeto de cualquier programa de instrucción puede ser el de enseñar habilidades necesarias para determinado trabajo, desarrollar ciertas aptitudes o proporcionar otra clase de habilidades necesarias para determinado trabajo, por lo que es evidente que la estructura y los objetivos de un programa de instrucción tienen que depender en gran parte, de un análisis minucioso de los empleos.

3. Evaluación de empleos.- El propósito de la evaluación de empleos es determinar un valor relativo de cada empleo en una organización industrial. Una de las aplicaciones básicas de dicha evaluación es el establecimiento de escalas equitativas de salarios para los distintos empleos de una compañía. Ejemplo: empleos con condiciones peligrosas de trabajo que requieren una instrucción demasiado formal o viceversa. La determinación del valor de cada empleo dentro de una organización industrial depende de un estudio comparativo de las obligaciones del cargo y las condiciones de trabajo. Por lo tanto, la evaluación de empleos debe ser precedida del análisis de puestos.

4. Métodos eficientes de trabajo.- El desarrollo de métodos eficientes de trabajo debe estar precedido del análisis de puestos para reducir el grado de actividades improductivas.

5. *Salud, seguridad y diseño de equipo* - Por la naturaleza de algunos trabajos, los empleados se ven expuestos a riesgos personales y por medio del análisis de puestos se pueden detectar cuáles son estos riesgos y tratar de evitarlos al máximo grado posible.

6. *Apreciación del desempeño*. - Los datos para la apreciación del desempeño proceden de diferentes fuentes incluyendo expedientes de producción y de personal, pruebas de destreza, desempeño en las simulaciones del empleo y valuaciones de la supervisión para mencionar solo unas cuantas. El desarrollo y la utilización de cualquier criterio de desempeño del trabajo tiene que ir precedida por un análisis del puesto para que sea posible identificar los elementos de ejecución del empleo que son esenciales para el éxito del empleado.

7. *Delimitación de funciones*. - Una de las causas principales de disputas y descontento en las organizaciones, es la delimitación de funciones y de la autoridad. Un análisis conducente a la definición de las funciones correspondientes a cada cargo, puede ayudar a eliminar esta causa. Asimismo, la delimitación de las funciones personales puede ser útil para las organizaciones industriales al sugerir que se modifiquen las prácticas corrientes de administración, como es la distribución de los empleos de nueva creación al área más adecuada. Por lo antes expuesto se puede ver la diversidad de uso que se puede dar al análisis de puestos. El énfasis específico que se le dé a cualquier análisis de puestos reflejará el propósito que se tuvo al realizar el análisis. Sin embargo, aparte de las diferencias de poca importancia en el énfasis como una función de aplicación proyectada, todos los análisis de empleos son básicamente similares en cuanto a que tienen como fin proporcionar una descripción de los trabajos realizados.

Terminología Básica

Análisis. Método lógico que consiste en separar las diversas partes integrantes de un todo, con el fin de estudiar en forma independiente cada una de ellas, así como las diversas relaciones que existen entre las mismas.

(4) Siegel L. "Psicología Industrial" Méx. Cía. Editorial Continental, S.A. 5a.

Análisis del puesto.- Es un método cuya finalidad estriba en determinar las actividades que se realizan en el mismo, los requisitos (conocimientos, experiencias, habilidades, etc.) que debe satisfacer la persona que va a desempeñar con éxito, y las condiciones ambientales que privan en el sistema donde se encuentra enclavado.

Descripción de puestos.- Breve explicación de la actividad más característica de un puesto que sirve para definirlo, sin entrar en detalles innecesarios y considerando su función como un todo.

Descripción analítica.- Descripción detallada de las funciones que se deben realizar en el puesto, su agrupación o clasificación puede hacerse de acuerdo a criterios de importancia, cronología, etc.

Puesto.- Conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que integran una unidad de trabajo, específica e impersonal.

Categoría.- Jerarquías que corresponde al puesto dentro de los niveles establecidos en la estructura de la organización.

Requerimientos.- Relación de los requisitos que deberá satisfacer la persona que ocupe el puesto; normalmente estos se encuentran ordenados de acuerdo a una serie de factores.

Determinación del puesto.- Término con el que se conoce el cargo. Es recomendable que sea de corta extensión, si es posible una sola palabra que expresa la característica esencial del mismo.

Clasificación de los puestos.- Es la agrupación ordenada que se hace de las posiciones de acuerdo a diferentes criterios; por ejemplo, de acuerdo a la naturaleza de sus funciones (oficinistas, operarios); con su jerarquía (directores, ayudantes); con características jurídicas (de planta, temporales, de confianza, sindicalizados,) etc.

Ocupación.- Familia de puestos semejantes, por ejemplo mecanógrafa, archivista, etc., se clasifican dentro de las "ocupaciones de oficina". El troquelador, el prensista, el fresador, se clasifican dentro de "obreros" y así sucesivamente.

METODOLOGIA DEL ANALISIS DE PUESTOS

La mayoría de los autores coinciden en la metodología a seguir para obtener el análisis de puestos.

Los pasos a seguir en éste análisis son los siguientes:

- a) Fijación de los objetivos. - Dependiendo de éstos se diseñarán el análisis y en general toda la acción.*
- b) Establecimiento de un programa de acción.*
- c) Fijación del presupuesto respectivo.*

METODOS PARA OBTENER EL ANALISIS DE PUESTOS

1. Observación

La observación es un método de suma utilidad. Durante ella, el analista debe de tratar de pasar desapercibido para no interferir con las acciones habituales del trabajador. Debe tomar un mínimo de notas durante la observación y ampliarlas más tarde. El analista debe de tener presente que sus anotaciones deben referirse específicamente a las características del empleo.

Es necesario observar una muestra adecuada de trabajadores mientras ejecutan la misma labor en diversas ocasiones durante el periodo de trabajo. Las observaciones deben de realizarse con los trabajadores promedio, en los periodos promedio y durante diversas ocasiones durante la jornada de trabajo.

Por medio de la observación el analista podrá elaborar preguntas acerca del trabajo que se realiza, por qué se hace de una manera determinada, y acerca de las habilidades, instrucción y otros requisitos previos que implican la ejecución satisfactoria de un trabajo. El objetivo de las entrevistas y de los interrogatorios es obtener información acerca del trabajo, como la solicitada en el cuestionario y comprobar las observaciones.

Los tipos de observación utilizados son los siguientes:

- 1.1 Introspección del trabajo.- Este análisis lo hace el interesado, escribe un informe y lo presenta a su superior inmediato para revisión.
- 1.2 Observación directa.- El analista observa las actividades de la persona que realiza las actividades del puesto analizado.
- 1.3 Observación controlada.- El analista lleva registros cuidadosos. Es más objetiva que la anterior, pero tiene la desventaja de requerir de mucho tiempo y resultar muy costosa.

2. CUESTIONARIOS

Presentan la ventaja de estandarizar los datos. Son aconsejables cuando se pretende obtener información de un número considerable de personas. Existen dos tipos de cuestionarios:

- 2.1 De respuestas abiertas.- Cada ocupante del puesto contesta con sus propias palabras. Tiene la desventaja de que es difícil de aplicar con personal que cuenta con pocos estudios.
- 2.2 De opción múltiple.- Sirven cuando las alternativas son pocas y fáciles de establecer.

3. INFORMES DEL TRABAJADOR

Consiste en completar la observación directa con las explicaciones verbales del empleado o trabajador sobre sus labores.

4. ENTREVISTA

Los tipos de entrevista utilizados con más frecuencia para obtener información para el análisis de puesto son:

- 4.1 Libre.- Sin orden ni directriz

4.2 Dirigida.- Se eligen temas de antemano y se entrevista sobre ellos

4.3 Estandarizada.- Se efectúan con base a un cuestionario pre-establecido

5. COMBINACION DE VARIOS METODOS

Se pueden emplear distintas combinaciones; normalmente al efectuar los análisis de puestos, se utilizan cuestionarios para ser resueltos mediante entrevistas estandarizadas.

RECOMENDACIONES PARA LA ENTREVISTA

1. Presentarse y exponer el motivo de la visita, mencionando los beneficios que se obtendrán, así como hacer referencia a la campaña motivacional hecha con anterioridad.
2. Lograr la confianza del entrevistado, contestando los puntos sobre los que éste tenga dudas.
3. Tratar de seguir el orden del cuestionario.
4. Formular preguntas claras y adecuadas cuando sea necesario. Ayudar a entender la pregunta, nunca contestarla.
5. No sugerir ningún tipo de respuesta, esto invalidaría la información.
6. Escuchar al entrevistado con atención e interés.
7. Alentarlo para que conteste.
8. No estropear el clima de la entrevista con exclamaciones, risas o gestos.
9. Abstenerse de hacer comentarios o promesas sobre el resultado del estudio.
10. Asegurarse de que el entrevistado pueda verificar su descripción antes de dar por terminada la entrevista.

11. No olvidar que esta técnica se refiere al puesto, no a la persona que lo ocupa.

ENTRENAMIENTO DE LOS ANALISTAS

Puede haber básicamente dos tipos de analistas.

a) Analistas internos (pertenecientes a la organización)

b) Analistas externos

Los analistas internos tienen la ventaja de conocer la organización, sus problemas y sus elementos por lo cual no tendría problema en establecer la comunicación. La desventaja que puede existir es que siendo parte integrante de la misma, pueden sentir simpatía o antipatía, así como aceptación o rechazo por determinados grupos, lo cual puede restar objetividad al estudio. En el caso de analistas externos requerirán de tiempo para familiarizarse con la organización y su problemática, pero al ser ajenos a ella, sus apreciaciones serán más objetivas. En adición, si son personas dedicadas a éstas labores, sus experiencias serán aprovechables.

MOTIVACION

Es importante hacer una campaña motivacional ente los participantes del estudio ya que es absolutamente necesario contar con una buena actitud de director, empleado, obreros, etc., para el buen logro de los objetivos que se pretenden al llevar a cabo el análisis de puestos. Si el personal no cuenta con la información ni ve las ventajas que se pueden obtener, puede entorpecer la realización de los análisis o incluso oponerse a ellos.

RECOPIACION DE LA INFORMACION

Forma parte del trabajo de campo, debiendo buscarse que el programa se cumpla a plenitud en cuanto a duración, citas, etc.

REGLAS APLICABLES A LA ELABORACION DE DESCRIPCION DE PUESTOS

- a) *Tratar de dar sentido lógico a la descripción. Utilizar para ello criterios de importancia, de frecuencia o bien los correspondientes a un proceso administrativo.*
- b) *Evitar detalles innecesarios. Buscar lo esencial de cada función.*
- c) *Siempre que sea posible cuantificar el tiempo empleado en cada actividad.*
- d) *Empezar cada frase con un verbo activo y funcional como "supervisa", "dicta", "anota", etc.*

ANALISIS Y EVALUACION DE LA INFORMACION

Deberá realizarse por los coordinadores del estudio y para ello requerirán experiencia en trabajos similares.

Los jefes inmediatos al puesto analizado deberán evaluar la información obtenida y modificar o ratificar lo expresado por quien ocupe el puesto.

ACTUALIZACION DEL ESTUDIO

El análisis de puestos no tiene una vigencia indefinida debido a las modificaciones características de cualquier empresa y por lo tanto es conveniente actualizar dicho análisis con el fin de mantenerlo vigente.

PARTES QUE COMPONEN EL ANALISIS DE PUESTOS

1. Encabezado

1.1 Título del puesto

1.2 Número o clave

- 1.3 Ubicación
 - 1.4 Máquinas o herramientas empleadas
 - 1.5 Jerarquía y contactos
 - 1.6 Datos del escalafón
 - 1.7 Fecha del análisis
 - 1.8 Nombre y firma del analista y del superior inmediato
2. Descripción genérica.- Explicación de conjunto de las actividades del puesto considerado como un todo.
 3. Descripción específica.- Explicación detallada de las operaciones que realiza el empleado. Se aconseja ordenarlos numéricamente y separar actividades en continuas, periódicas y eventuales.
 4. Especificación.- Se consignan los requisitos mínimos para que el puesto sea eficientemente desempeñado. Son los que deben exigir a cualquier persona que ocupe el puesto. Estos requisitos mínimos son también como factores y los que usan dentro de las categorías de habilidad, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo. En "habilidad, se colocan factores como instrucción general, iniciativa, conocimiento de operaciones, criterio, destreza manual, etc.
- La consignación de estos requieren ciertos requisitos de estilo como claridad, sencillez, precisión y viveza para hacer un análisis de puestos lo más sencillo posible.*
5. Actividades.- Estas deben separarse en continuas, periódicas o eventuales. Hay algunas actividades como las directivas, en que es preferible seguir un orden cronológico, partiendo de las funciones más generales a las más concretas.

BENEFICIOS QUE SE OBTIENEN CON EL ANALISIS DE PUESTOS

1. Para la Empresa.

- 1.1 Señala las lagunas que existen en la organización del trabajo y el encadenamiento de los puestos y funciones.
- 1.2 Ayuda a establecer y repartir mejor las cargas de trabajo.
- 1.3 Sirve para fijar responsabilidades en la ejecución de las labores
- 1.4 Es una base para un sistema técnico de ascensos.

1.5 Facilita la mejor coordinación y organización de las actividades de la empresa.

2. Para los supervisores.

2.1 Les permite planear y distribuir mejor su trabajo al tener un conocimiento de las operaciones encomendadas a su vigilancia.

2.2 Les ayuda a explicar al trabajador la labor que desarrolla.

2.3 Pueden exigir al trabajador la labor que desarrolla.

2.4 Permite buscar al trabajador más apto para alguna labor.

3. Para el Trabajador.

3.1 Le permite conocer su trabajo con precisión.

3.2 Le impide invadir el campo de otros.

4. Para el Departamento de Personal.

4.1 Proporciona los requisitos que deben investigarse al seleccionar al personal.

4.2 Permite colocar al trabajador en el puesto más de acuerdo con sus aptitudes.

4.3 Ayuda a identificar las necesidades de capacidad y adiestramiento.

4.4 Es requisito indispensable para un sistema de evaluación de puestos.

CAPITULO IV

SELECCION DE PERSONAL EN EL INSTITUTO

1. *La selección de Recursos Humanos en el Instituto se efectúa a través de una comisión nacional mixta de selección de personal en la cual hay representantes tanto de la parte institucional como de la parte sindical.*

Existe un reglamento de selección de personal que determina las normas y procedimientos que deben aplicarse en todo proceso de selección y al cual deben de sujetarse los representantes de la comisión mixta de selección de recursos humanos y subcomisiones regionales y estatales de conformidad con las cláusulas relativas del contrato colectivo de trabajo.

El reglamento de conformidad con las cláusulas relativas del contrato colectivo de trabajo, determina las normas y lineamientos generales que deben aplicarse en el proceso de selección en categorías autónomas y de pie de rama y del cual deben vigilar su cabal cumplimiento los representantes ante la comisión nacional mixta de selección de Recursos Humanos y subcomisiones mixtas en las delegaciones regionales y estatales, así como los responsables de operación en las delegaciones del Distrito Federal y del Valle de México.

Para los efectos de este reglamento se considera:

Categoría Autónoma, a la categoría en la que no existen movimientos escalafonarios.

Categoría de Pie de Rama, a la primera categoría de una rama de trabajo con movimientos escalafonarios.

Aspirante, a la persona que el sindicato le otorga una propuesta sindical con la finalidad de ingresar a trabajar en el Instituto, Siempre y cuando reúna los requisitos estipulados para la categoría que desea ingresar o bien al trabajador de base que solicite cambiar a una Categoría Autónoma o de Pie de Rama siempre y cuando reúna los requisitos de la categoría deseada.

Los exámenes para la selección de aspirantes deberán ser elaborados y sancionados por la comisión mixta de Recursos Humanos y esta misma determinar las calificaciones que se requieran, tomando en cuenta la categoría, niveles de escolaridad y medio socioeconómico.

Todas aquellas categorías que no son de nivel profesional, deben aprobar un examen de conocimientos previo al examen psicológico.

Para una adecuada y justa selección de personal, la comisión divide las categorías en tres niveles tomando en cuenta la escolaridad requerida.

Las categorías en que el requisito de escolaridad solicitado es primaria, corresponde a primer nivel.

Las categorías en que se requiere secundaria, preparatoria o carrera técnica corresponden a segundo nivel.

Las categorías en que se requiere Título Profesional corresponde a tercer nivel.

Existen algunas categorías en las que el profesiograma marca que el aspirante debe de presentar "examen de capacidad y ejecución práctica de las labores a su cargo con las características que en cada caso requieran". Estos exámenes son elaborados y sancionados por la comisión nacional mixta de selección de personal, la que determina la calificación mínima aprobatoria que se requiera en cada categoría.

Todos los aspirantes de nuevo ingreso se someten a una evaluación psicológica a los que se les aplica una batería de pruebas psicológicas tomando en cuenta el nivel de escolaridad.

2. JUSTIFICACION Y OBJETIVOS

Tomando en cuenta que el puesto es la unidad básica de trabajo, resulta evidente que si se parte de su correcta definición y estructuración, se podrán integrar adecuadamente las funciones de los distintos niveles de la institución.

El objetivo de los perfiles de puesto es el que, conociendo las actividades y responsabilidades específicas a desarrollar en cada puesto, se seleccione a la persona idónea para ocuparlo.

Es importante establecer que esta técnica se refiere únicamente al puesto, sin importar quién lo ocupa ni cómo lo desempeña, pues lo que nos interesa saber es qué es lo que tendrá que hacer, en qué condiciones y qué requisitos deberá cubrir el ocupante ideal, por lo que es importante separar desde un principio a la persona del puesto.

3. METODOLOGIA UTILIZADA PARA LA ELABORACION DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS.

Procedimiento a seguir:

Les llamaré procedimientos para obtener descripciones de puestos a las diferentes actividades para poder llevar a cabo la obtención de información, análisis e integración de las descripciones y perfiles de puestos. Estas son las siguientes:

3.1 Identificación del puesto.- *se anotará el nombre de la categoría según aparece en contrato colectivo de trabajo, así como los requisitos que marca el profesiograma.*

3.2 Funciones y responsabilidades.- *Se describirán todas aquellas funciones que se mencionan en el contrato colectivo de trabajo*

- 3.3 Movimientos escalafonarios.** - Se mencionarán los existentes en las categorías de Pie de Rama.
- 3.4 Relaciones de mando.** - Se anotarán las marcadas en el contrato colectivo de trabajo.
- 3.5 Unidad de Trabajo.** - Lugar donde desempeñará sus funciones.
- 3.6 Jefe Inmediato.** - Nombre o puesto de la persona inmediata superior de quien depende el trabajo.
- 3.7 Subordinados directos.** - Personas que dependen o están subordinadas.
- 3.8 Categoría de base.** - Denominación de la categoría.
- 3.9 Turnos y jornadas.** - Existen tres turnos: Matutino, Vespertino y Nocturno y jornadas desde 4 a 8 horas, así como horarios discontinuos, jornadas acumuladas, etc.
- 3.10 Movimientos Escalafonarios:** Se mencionarán en aquellas categorías de Pie de Rama.
- 3.11 Coordinación con.** - Se mencionarán las oficinas, secciones y en general con las dependencias que debe coordinarse.
- 3.12 Autoridad para.** - Aquí se delinearán claramente si tiene o no autoridad y en caso de tenerla, especificar cuál es.
- 3.13 Deberes y actividades que realiza.** - Aquí se describirá lo más extensamente posible todos sus deberes y actividades para poder tener la mayor información posible sobre las aptitudes y características necesarias para desempeñar el puesto.

4. CARACTERISTICAS

- 4.1 Económicas.** - Se mencionará el sueldo correspondiente a la categoría y jornada.

4.2 Conductuales y de personalidad - Se obtendrán por medio de la descripción del puesto y las entrevistas.

4.3 De capacidad.- Se obtendrán por medio de la descripción del puesto y de las entrevistas.

5. ENTREVISTAS

5.1 Antes de iniciar la entrevista es necesario sensibilizar al personal, la cuál es una técnica que consiste en involucrar a un grupo de trabajo en una serie de actividades haciendo de su conocimiento los objetivos, alcances, perspectivas y beneficios del trabajo a desarrollar a fin de lograr su colaboración espontánea.

- Las entrevistas se llevarán a cabo con grupos representativos de cada categoría y la entrevista será dirigida.*

5.2 Llevar y utilizar en la entrevista las formas diseñadas para el efecto.

5.3 Pedir al entrevistado que divida su jornada en ciclos , y ver en cada ciclo qué es lo que hace, cómo y para qué lo hace y el tiempo que le toma hacerlo.

5.4 Convertir el tiempo en porcentaje para darse cuenta en qué ocupa el mayor porcentaje de su tiempo durante su jornada de trabajo.

6. RECOPIACION DE INFORMACION

Con la información obtenida en el análisis de puestos y entrevista, se procederá a diseñar el perfil de puesto de cada categoría, con las características conductuales, de capacidad y de personalidad, así como habilidades específicas.

7. BATERIAS DE PRUEBAS

Las pruebas psicológicas utilizadas por la Comisión Nacional Mixta de Selección de Recursos Humanos son las siguientes:

PARA PRIMER NIVEL (PRIMARIA)

INTELIGENCIA

- 1) *Test no verbal de la Universidad de Purdue*
- 2) *Test de Matrices Progresivas de Raven*
- 3) *Test rápido de Barranquilla (Barsit)*

PERSONALIDAD

- 1) *Cornel Index*
- 2) *Cuestionario Investigativo de la Personalidad (C.I.P.)*
- 3) *Prueba de ajustes de HUGH M. BELL*
- 4) *16 factores de la Personalidad (16 PF) de Raymond B. Catell*

PARA SEGUNDO NIVEL (SECUNDARIA, PREPARATORIA Y CARRERAS TECNICAS)

INTELIGENCIA

- 1) *Army Beta*
- 2) *Test de Matrices Progresivas de Raven*
- 3) *Test de Dominós de Anstey*

PERSONALIDAD

- 1) *Cuestionario de Personalidad Douglas N. Jackson*
- 2) *Cornel Index*
- 3) *Cuestionario Investigativo de la Personalidad (C.I.P.)*
- 4) *16 factores de la Personalidad de Raymond B. Catell.*

PARA TERCER NIVEL (PROFESIONAL)

INTELIGENCIA

- 1) *Test de Dominós de Anstey*
- 2) *Prueba Libre de Cultura (factor 6) de Raymond B. Catell*
- 3) *Weschler Adult Intelligence Scale (W.A.I.S.)*

PERSONALIDAD

- 1) *Minnessota Multiphasic Personality Inventory (M.M.P.I.)*
- 2) *Inventario de Preferencias Personales (EPPS) de Edwards*
- 3) *Cuestionario de Personalidad de Douglas N. Jackson*
- 4) *Cuestionario Investigativo de la Personalidad (C.I.P.)*

Para conformar la batería de pruebas para primer nivel, se selecciona una de las pruebas de inteligencia y dos de personalidad, de acuerdo a la categoría a evaluar; para segundo nivel se utilizan también una prueba de inteligencia y dos de personalidad y para tercer nivel una de inteligencia y tres de personalidad.

Como no se puede hacer uso de otras baterías de pruebas, lo que se tratará de hacer es seleccionar las pruebas más adecuadas, tomar en cuenta los rangos de las características más importantes según el perfil del puesto y enfatizar la importancia de ellos y minimizar la importancia de aquellas características evaluadas que no son importantes en el puesto a desempeñar.

CATALOGO DE CATEGORIAS AUTONOMAS

*Auxiliar de Trabajo Social
Asistente de Consultorio
Auxiliar de Enfermera
Auxiliar de Laboratorio
Auxiliar de Orientador Técnico Médico
Auxiliar de Servicios Administrativos
Asistente Social
Cajera de tiendas
Dietista
Laboratorista
Médico Familiar
Médico no Familiar
Oficial de conservación
Oficial de Puericultura
Orientador Técnico Médico
Técnico Radiólogo*

CATALOGO DE CATEGORIAS DE PIE DE RAMA

*Auxiliar de Farmacia
Auxiliar de Servicios de Dietología
Auxiliar Universal de Oficinas
Enfermera General
Chofer*

Operador de equipos y aparatos de telecomunicación
Químico de Laboratorio de Análisis Clínicos
Técnico en Conservación A-1 (Electricista - Eq. Médico)
Técnico en Conservación B-1 (Mecánico - Plomero)
Técnico en Conservación C-1 (Casa de Máquinas)
Técnico en Conservación D-1 (Elec. Eq. Méd. Mec. Plomero)

Existen más categorías tanto autónomas como de Pie de Rama, pero son categorías con poco movimiento, por lo cual no amerita ni existe la posibilidad de formular un perfil de puestos debido a que sería muy difícil lograr entrevistas.

CAPITULO V

FUNCIONES Y ORIGENES DE LOS TESTS PSICOLÓGICOS

I. ANTECEDENTES

La función básica de los tests psicológicos consiste en medir diferencias entre los individuos o entre las reacciones del mismo individuo en distintas ocasiones. Uno de los primeros problemas que estimularon el desarrollo de los test psicológicos fué el de la identificación de los débiles mentales. Otras aplicaciones clínicas se refieren al examen de los emocionalmente inadaptados, los delincuentes y otros tipos de desviaciones de la normalidad. Los problemas educativos también impulsaron el desarrollo de los tests.

La selección y clasificación del personal industrial representan aplicaciones relativamente recientes y de rápida expansión de los tests psicológicos. Desde los puestos de intendencia, archivista, etc., hasta los puestos de alta dirección apenas existe un tipo de trabajo para el que no haya demostrado su utilidad alguna clase de test psicológico, en asuntos tales como contratación, asignación de empleo, traslado, ascenso o despido. Desde luego, el empleo de los tests son una pieza coadyuvante de una experta entrevista, de forma que las puntuaciones de los tests puedan interpretarse adecuadamente a la luz de otra información concerniente al individuo. A pesar de ello, los tests constituyen una parte importante del programa total de personal.

Desde sus sencillos comienzos en la primera guerra mundial, la amplitud y variedad de los tests psicológicos empleados en situaciones militares ha mostrado un notable incremento durante la Segunda Guerra Mundial. En consecuencia, la investigación sobre el desarrollo de los tests se ha continuado en gran escala en todas las ramas del Ejército.

Por otro lado, Esquirol y Seguin, médicos franceses contribuyeron inicialmente en la educación de los débiles mentales, ya que el retraso mental tiene como criterio corriente la lingüística, y las pruebas de inteligencia actuales están saturadas de contenido verbal.

Las pruebas psicológicas fueron influidas por la Psicología Experimental, siendo Wilhelm Wüñdt, en Leipsig, el año de 1879, quien instaló uno de los primeros laboratorios de esta rama de la psicología. Sus experimentos los realizaba manteniendo situaciones constantes normalizadas para hacer las observaciones.

Galton y Catell, inglés y americano respectivamente, colaboraron en la aplicación de pruebas para medir el nivel intelectual de los individuos.

Es evidente que los tests psicológicos se emplean frecuentemente en la solución de una amplia variedad de problemas prácticos. Sin embargo, no se debe perder de vista el hecho de que también están cumpliendo importantes funciones en la investigación. En psicología diferencial, se incluyen tests como medio de reunión de datos. Como ejemplo, se pueden citar los estudios sobre la naturaleza y el grado de las diferencias individuales, la identificación de los rasgos psicológicos, la medida de las diferencias de grupo y la investigación de problemas tan variados como la identificación de los rasgos biológicos, etc.

Siendo de múltiples usos los tests psicológicos, se deduce que se requiere cierto conocimiento de ellos para una adecuada comprensión de la mayoría de los campos de la psicología contemporánea. Se necesita cierta familiaridad con los tests de mayor uso a fin de poder entender las referencias que para su empleo se encuentran en la literatura psicológica. Y una valoración e interpretación adecuada de los resultados de los tests debe, en último término, descansar en el conocimiento de su elaboración, lo que se espera de ellos y sus

limitaciones. Hoy, esta familiaridad con los tests no sólo es necesaria para quienes los aplican o elaboran, sino para todos los psicólogos en general.

Es posible aclarar la dirección en que ha progresado el movimiento contemporáneo de los tests psicológicos cuando se considera a la luz de sus precursores. Del mismo modo se hacen más inteligibles las limitaciones especiales, así como las ventajas que caracterizan a los tests. Entre los antiguos griegos, los exámenes constituían un complemento integrado en el sistema educativo. Las pruebas se empleaban para estimar el dominio tanto de las habilidades físicas como de las intelectuales. El método socrático de enseñanza, con su entretejido de preguntas y respuestas, tiene mucho en común con la enseñanza programada de hoy. Desde su fundación en la Edad Media, las universidades europeas se basaron en exámenes regulares para conceder grados y honores. Sin embargo, para descubrir los principales acontecimientos que modelaron los tests actuales no necesitamos remontarnos más allá del siglo XIX.

Como se mencionó anteriormente, con el aumento de la preocupación por el adecuado trato a los débiles mentales, se comprobó que se requerían ciertos criterios uniformes para la identificación y clasificación de estos casos. La fundación de numerosas instituciones especiales para el cuidado de los retrasados mentales en Europa y América creó la necesidad de establecer tipos de admisión y sistemas objetivos de clasificación especial de urgencia. Primeramente, se hizo necesario distinguir entre el alienado y retrasado mental.

Probablemente, la primera afirmación explícita de esta distinción se halla en una obra de dos volúmenes publicada en 1838 por el médico francés Esquirol (1838), en la que dedica más de un centenar de páginas al retraso mental.

Esquirol inventó varios procedimientos, en su esfuerzo para constituir algún sistema para la clasificación de los diferentes grados y variedades de retraso mental, pero llegó a la conclusión de que el criterio más fiable del nivel intelectual del individuo lo constituye el uso que hace del lenguaje.

De importancia especial son las contribuciones de otro médico francés, Seguin, que fué de los primeros en trabajar en la educación de los retrasados mentales. Seguin (1838), rechazando la noción prevaleciente de incurable aplicada al retraso mental, hizo durante muchos años experimentos con lo que él designó como método fisiológico de educación de los niños mentalmente deficientes. En 1848 emigró a América, donde sus ideas tuvieron una gran aceptación. En Seguin tienen su origen la mayoría de las técnicas para adiestramiento de los sentidos y adiestramiento muscular que se utilizan corrientemente en las instituciones para retrasados mentales.

2. LOS PRIMEROS PSICÓLOGOS EXPERIMENTALES

Los primeros psicólogos experimentales del siglo XIX no se interesaron, en general, por la medida de las diferencias individuales. El objetivo principal de los psicólogos de aquél periodo consistió en formulaciones de descripciones generalizadas de la conducta humana. Eran las afinidades más que las diferencias las que constituían el foco de la atención. Así pues, el hecho de que un individuo reaccionara de modo distinto que otro, cuando se observaba a ambos en condiciones idénticas, se consideraba como una forma de error. La presencia de tal error, o variabilidad individual, hacía que las generalizaciones fueran sólo aproximadas. Esta actitud prevaleció en laboratorios como el fundado por Wünder, en Leipzig, en 1879 donde se formó la mayoría de los primeros psicólogos experimentales.

En la elección de sus temas, como en muchas otras fases de su trabajo, los fundadores de la psicología experimental reflejaban la influencia de su formación fisiológica y médica. Los problemas estudiados en sus laboratorios se referían ampliamente a la sensibilidad a los estímulos visuales, auditivos y de otros sentidos y al tiempo de reacción simple. Este interés sobre los fenómenos sensoriales se reflejaba, a su vez, en la naturaleza de los primeros Tests Psicológicos.

Cabe señalar aún otro camino por el que la psicología experimental del siglo XIX influyó en el curso de los tests. Los primeros experimentos psicológicos pusieron de manifiesto la necesidad de un control riguroso

de las condiciones en que se hacían las observaciones. Así, por ejemplo, en un experimento de tiempo de reacción, las palabras empleadas en dar explicaciones al sujeto podían aumentar o disminuir apreciablemente la velocidad con que aquél respondía, o bien la brillantez o el color del campo circundante podían alterar marcadamente la aparición de un estímulo visual. De esta manera se demostró claramente la importancia de hacer observaciones sobre todos los sujetos bajo condiciones tipificadas. Esta tipificación de procedimientos llegó a ser una de las características de los tests psicológicos.

3. CONTRIBUCIONES DE FRANCIS GALTON

El biólogo inglés sir Francis Galton fué el principal promotor del movimiento a favor de los tests. El factor unificador en las numerosas y variadas actividades de investigación de Galton fué su interés por la herencia humana. Galton, en el curso de investigaciones sobre la herencia, comprendió la necesidad de medir las características de las personas emparentadas y no emparentadas. Con este fin, Galton indujo a algunas instituciones educativas para que guardaran registros antropométricos sistemáticos de sus estudiantes. En 1884 estableció un laboratorio antropométrico en la Exposición Internacional, en donde, pagando tres peniques, los visitantes podían conocer las medidas de algunos de sus rasgos físicos y pasar por tests de agudeza visual y auditiva, energía muscular, tiempo de reacción y otras funciones sensomotoras sencillas. Cuando la Exposición fué clausurada, el laboratorio se trasladó a South Kensington Museum de Londres, en donde funcionó durante 6 años. Con estos métodos se fue acumulando gradualmente el primer gran cuerpo sistemático de datos sobre las diferencias individuales en los procesos psicológicos sencillos.

Galton advirtió también que los idiotas tienden a ser deficientes en la capacidad para discriminar el calor, el frío y el dolor, observación que reforzó aún más su convicción de que la discriminativa sensorial "sería, en conjunto, mayor entre los mejor dotados intelectualmente" (Galton, 1883, pág. 29). Él fué también uno de los primeros en aplicar las "escalas de estimación" y los métodos de cuestionario, así como el uso de la técnica de asociación libre, que se empleó después con una

gran variedad de fines. Otra contribución de Galton fué su desarrollo de métodos estadísticos para los análisis de los datos sobre diferencias individuales. El seleccionó y adaptó cierto número de técnicas, elaboradas previamente por los matemáticos. Con ello extendió enormemente la aplicación de procedimientos estadísticos a análisis de datos de los tests. Esta fase de la obra de Galton ha sido continuada por muchos de sus discípulos, el más eminente de los cuales fué Karl Pearson.

4. CATTELL Y LOS PRIMEROS TESTS MENTALES

El psicólogo americano James Mcleen Cattell ocupa una posición especialmente destacada en el desarrollo de los tests psicológicos. Para su doctorado en Leipzig, incluyó una disertación sobre las diferencias individuales en el tiempo de reacción. Mientras actuaba de lector en Cambridge, en 1888, el interés de Cattell por la medida de las diferencias individuales se vió reforzado por el contacto con Galton. En su regreso a América, estableció laboratorios de psicología experimental y difundió los tests.

En un artículo escrito por Cattell en 1890 se empleó por primera vez en la literatura psicológica la expresión "Test Mental". Este artículo describía una serie de tests que se aplicaban anualmente a los estudiantes universitarios en un intento de determinar su nivel intelectual. En la elección de los tests, Cattell compartía la opinión de Galton de que era factible obtener una medida de las funciones intelectuales mediante tests de discriminación sensorial y tiempo de reacción. La preferencia de Cattell por estos tests se vió también fomentada por el hecho de que las funciones simples pueden medirse con precisión y exactitud, mientras que el desarrollo de medidas objetivas para funciones más complejas parecía en aquél tiempo como una tarea casi inaccesible.

Algunas series de tests, reunidas por los psicólogos europeos de esta época, tendían a abarcar funciones más complejas. Kraepelin (1895) preparó una larga serie de tests para medir lo que él consideraba factores básicos en la caracterización de un individuo. Los tests, que empleaban fundamentalmente operaciones aritméticas simples, estaban destinados a medir los efectos prácticos, la memoria y la

susceptibilidad a la fatiga y a la distracción. Pocos años antes, Oehrn (1889), discípulo de Kraepelin, había empleado tests de percepción, memoria y funciones motoras en la investigación de las interrelaciones de las funciones psicológicas. Otro psicólogo alemán, Ebbinghaus (1897), aplicó a escolares algunos tests de cálculo aritmético, de memoria inmediata y de completación de frases, siendo éste último el más complejo y el único que mostró una clara correspondencia con el rendimiento escolar de los niños.

Binet y Henri, en un artículo publicado en Francia en 1895, criticaron la mayoría de las series de tests existentes, por ser en gran medida sensoriales y concentrarse indebidamente en aptitudes especializadas sencillas. Argumentaban, además, que en la medida de funciones más complejas no es necesaria una gran precisión, puesto que las diferencias individuales son mayores en ellas. Se propuso una extensa y variada lista de tests que abarcaban funciones tales como la memoria, la imaginación, la atención, la comprensión, la sugestibilidad, la apreciación estética y muchas otras. En estos tests podemos fácilmente reconocer las tendencias que conducirían finalmente al desarrollo de las famosas escalas de inteligencia, de Binet.

5. BINET Y EL DESARROLLO DE LOS "TESTS" DE INTELIGENCIA

Binet y sus colaboradores dedicaron muchos años a una investigación ingeniosa y activa sobre las maneras de medir la inteligencia. Sin embargo, los resultados condujeron a la convicción creciente de que la medida directa, aunque burda, de las funciones intelectuales complejas era la mejor solución.

En 1904, el ministro de Instrucción Pública nombró una comisión para estudiar los procedimientos para la educación de los niños subnormales que asistían a las escuelas de París. Con el fin de satisfacer esta demanda práctica, Binet en colaboración con Simon, preparó la primera escala de Binet-Simon (Binet y Simon, 1905). Esta escala estaba destinada a cubrir una amplia variedad de funciones, con especial preferencia para el juicio, la comprensión y el razonamiento, que Binet consideraba componentes esenciales de la inteligencia. Aunque se incluían tests sensoriales y perceptivos, en esta escala se encontraba una proporción mucho mayor de contenido verbal, que en la mayoría de

las series de tests de la época. La escala de 1905 se presentó como un instrumento provisional sujeto a modificaciones, y no se formuló ningún método objetivo preciso para llegar a una puntuación total.

En la segunda escala, 1908, se aumentó el número de tests, eliminando por otra parte, algunos de la primera que no eran satisfactorios, y se agruparon todos los tests en niveles de edad. En 1911, año de la muerte prematura de Binet, apareció una tercera revisión. Esta escala tenía sólo revisiones menores y variaciones en la colocación de tests específicos y la escala se extendió hasta el nivel adulto.

Incluso antes de la revisión de 1908, los tests de Binet-Simon atrajeron el interés de los psicólogos de todo el mundo. Aparecieron traducciones y adaptaciones en muchos idiomas. En América se hicieron varias revisiones, de las cuales la más famosa es la llevada a cabo bajo la dirección de L. M. Terman en la Universidad de Stanford, conocida como la revisión de Stanford-Binet (Terman, 1916). En este test se utilizó por primera vez el cociente de inteligencia (CI) o razón entre la edad mental y la edad cronológica.

6. TESTS COLECTIVOS

Los tests colectivos, como la primera escala de Binet, fueron creados para satisfacer una urgente necesidad práctica. Cuando en 1917 los Estados Unidos decidieron participar en la primera guerra mundial, la American Psychological Association designó un comité para considerar de qué manera podía colaborar en la contienda y se dieron cuenta de la necesidad de clasificar rápidamente a millón y medio de reclutas respecto a su nivel intelectual general. Tal información sirvió de ayuda en muchas decisiones administrativas, incluyendo la exención del servicio militar, la asignación a diferentes tipos de servicio. Con este fin, los psicólogos del Ejército recurrieron a todos los materiales de tests disponibles, y especialmente a un grupo de tests de inteligencia no publicados, preparados por Arthur S. Otis y que éste entregó al Ejército.

Los tests aceptados finalmente por los psicólogos del Ejército se han llegado a conocer como el Alfa y el Beta del Ejército. El primero

estaba destinado a su aplicación general; el segundo era una escala no verbal, empleada con los analfabetos o con los extranjeros que no dominaban el inglés. Ambos eran apropiados para la aplicación a grandes grupos.

El desarrollo de los tests experimentó un gran avance. Pronto se idearon tests de inteligencia colectivos para todas las edades y tipos de personas, desde niños en edad preescolar hasta estudiantes graduados. Como los Tests colectivos eran instrumentos para examinar masas, no solamente permitían la evaluación simultánea de grandes grupos, sino que simplificaban también las instrucciones y procedimientos de aplicación, de manera que requerían un mínimo de formación por parte del examinador.

7. TESTS DE APTITUDES

Aunque los tests de inteligencia se destinaron originalmente a probar una gran variedad de funciones, a fin de hacer una estimación del nivel intelectual del individuo, pronto se puso en claro que eran bastante limitados en la amplitud del campo que cubrían. Los psicólogos llegaron gradualmente a reconocer que la expresión "Test de Inteligencia" era poco acertada, puesto que sólo medían ciertos aspectos de esta facultad.

Aún antes de la primera guerra mundial, los psicólogos habían comenzado a admitir la necesidad de tests que midieran las aptitudes especiales para complementar los tests de inteligencia global. Estos tests de aptitudes especiales se elaboraron especialmente para su uso en la orientación profesional y en la selección y clasificación del personal industrial y militar.

La valoración crítica de los tests de inteligencia reveló también otro hecho digno de consideración: que la ejecución de un individuo en partes distintas de uno de dichos tests presentaba una señalada variación, así, por ejemplo, una persona podía puntuar relativamente alto en un subtest verbal y bajo en un subtest numérico o viceversa.

Mientras la aplicación práctica demostraba la necesidad de tests de

aptitud diferencial, un desarrollo paralelo en el estudio de la organización de rasgos iba suministrando gradualmente los medios para su elaboración. Los estudios estadísticos sobre la naturaleza de la inteligencia habían explorado las interrelaciones entre las puntuaciones obtenidas por numerosas personas en una gran variedad de tests. Charles Spearman inició dichas investigaciones durante la primera década de este siglo (1904-1927). El desarrollo metodológico subsiguiente, basado en la obra de psicólogos americanos como T. L. Kelley (1928) y L. L. Thurstone (1935, 1947), así como en la de otros investigadores ingleses, ha llegado a conocerse con el nombre de Análisis Factorial. Los datos reunidos mediante estos procedimientos han señalado la presencia de ciertos factores o rasgos relativamente independientes. Algunos de estos rasgos estaban representados en proporciones variables en los tests de inteligencia tradicionales. Como ejemplo citaremos los de comprensión verbal y razonamiento numérico. Otros rasgos como los de aptitudes especiales, perceptivas y mecánicas, sólo habían sido estudiadas muy ligeramente en la mayoría de los tests de inteligencia.

Uno de los principales resultados del análisis factorial fué el desarrollo de las baterías de aptitud múltiple. Estas baterías tienen por finalidad procurarnos una medida de la posición del individuo en cada uno de cierto número de rasgos. Estas baterías proporcionan así el instrumento adecuado para efectuar la clase de análisis intraindividual, o diagnóstico diferencial, que los médicos habían tratado de obtener durante muchos años partiendo de los tests de inteligencia, con resultados burdos y a menudo erróneos.

Para evitar confusiones, convendría hacer una aclaración sobre la terminología. El término "Test de Aptitud" ha sido empleado tradicionalmente con referencia a los tests que miden aspectos de la capacidad claramente definidos y relativamente homogéneos; el término "Test de Inteligencia" suele referirse a tests más heterogéneos, que proporcionan una puntuación global única, como por ejemplo un CI. Los tests de aptitudes especiales miden, por naturaleza una única aptitud. Las baterías de aptitud múltiples miden diversas aptitudes, pero presentan un perfil de puntuaciones, una por cada aptitud.

8. TESTS TIPIFICADOS DE RENDIMIENTO

Mientras que los psicólogos se ocupaban en desarrollar los tests de inteligencia y aptitud, los exámenes escolares tradicionales estaban experimentando ciertas mejoras técnicas (Caldwell y Curtis, 1923; Ebel y Damrin, 1960). Horace Mann al comentar esta innovación, citaba argumentos notablemente semejantes a los que se adujeron mucho más tarde para justificar la sustitución de las preguntas de examen escrito por elementos objetivos de elección múltiple. Mann indicaba que los exámenes escritos colocaban a todos los estudiantes en las mismas circunstancias, permitían abarcar un contenido más amplio, reducían el factor suerte en la elección de las preguntas y eliminaban la posibilidad de favoritismo por parte del examinador.

Los primeros tests tipificados para la medida de los resultados en la instrucción escolar comenzaron a aparecer a partir del comienzo del siglo. Encabezados por las investigaciones de E. L. Thorndike. Más tarde aparecieron las baterías de rendimiento, con la publicación de la primera edición del Stanford Achievement Test en 1923.

Otro importante avance paralelo a éste fué el establecimiento de programas de tests a escala estatal, regional y nacional. El más conocido de estos programas es probablemente el del College Entrance Examination Board (CEEB).

Establecido a comienzos de siglo para reducir las repeticiones en los exámenes de los estudiantes que deseaban ingresar en la Universidad, este programa ha experimentado cambios profundos en sus métodos de examen y en el número y tipo de centros de enseñanza superior que lo adoptaron; cambios que reflejan los múltiples factores en evolución que intervienen tanto en la educación como en los tests.

Los tests de rendimiento se utilizan no solamente con fines educativos, sino también para la selección de los aspirantes a puestos industriales y gubernamentales. A medida que un número creciente de psicólogos con conocimientos de psicometría participaba en la elaboración de los tests tipificados de rendimiento, los aspectos técnicos de los tests de rendimiento fueron pareciéndose cada vez más a los tests de aptitudes e inteligencia. Los procedimientos para la elaboración y la valoración

de todos ellos tienen mucho en común.

9. MEDIDA DE LA PERSONALIDAD

Otro aspecto del examen psicológico se refiere a las cuestiones afectivas o no intelectuales de la conducta. Comúnmente, los tests destinados a este fin se denominan Tests de Personalidad, aunque algunos psicólogos prefieren utilizar el término "personalidad" en un sentido más amplio, refiriéndose al individuo completo. Bajo este encabezamiento se incluirán, pues, rasgos intelectuales y no intelectuales. Sin embargo, en la terminología de los tests psicológicos la designación de test de personalidad suele referirse a la medida de características tales como la adaptación emocional, las relaciones sociales, la motivación y los intereses y actitudes.

Podemos considerar como un precursor de los tests de personalidad a Kraepelin, quien utilizó el test de "asociación libre" con pacientes anormales. Sommer (1894), sugirió que el test de asociación libre podía usarse para distinguir las diversas formas de trastorno mental. Deben mencionarse también los trabajos de Galton, Pearson y Cattell en la creación de las técnicas del cuestionario tipificado y las escalas de estimación.

El prototipo de cuestionario de personalidad o self-report inventory (inventario autodescriptivo) es la hoja de datos personales desarrollada por Woodworth durante la primera guerra mundial. Este test tenía como finalidad la identificación de los neuróticos graves que no eran aptos para el servicio militar. La hoja de datos personales de Woodworth sirvió, además, como modelo para la mayoría de los inventarios posteriores de adaptación emocional. En algunos de éstos se hizo un intento para subdividir la adaptación emocional en formas específicas tales como la adaptación al hogar, a la escuela y profesional.

Otro sistema de medir la personalidad es el de la aplicación de tests de ejecución o situacionales. En ellos el sujeto ha de realizar una tarea cuyo objetivo está encubierto. La primera aplicación extensa de estas técnicas se encuentra en los tests desarrollados por Hartsborne y May

y sus asociados (1928, 1929, 1930). Estas series, tipificadas con niños escolares, se interesaron en conductas como el fraude, la mentira, el robo, el espíritu de cooperación y la persistencia.

Las técnicas proyectivas representan un tercer método para el estudio de la personalidad, y han tenido un desarrollo extraordinario. En estos tests se le encomienda al sujeto una tarea relativamente poco estructurada que admite una amplia libertad para su solución. Se supone que mediante esta técnica el sujeto proyectará sus modos característicos de respuesta en la ejecución de la tarea. Los tests de asociación libre ya citados representan uno de los primeros tipos de técnica proyectiva. Se ha usado también, de manera análoga, cierta forma de test de completación de frases. Otras tareas comúnmente empleadas en las técnicas proyectivas incluyen el dibujo, la disposición de muñecos para crear una escena, la representación dramática improvisada y la interpretación de una serie de cuadros o manchas de tinta.

10. FUENTES DE INFORMACION SOBRE LOS 'TESTS'

En la actualidad, los tests psicológicos se encuentran en un momento de rápido cambio y expansión. Para hallar información más completa sobre los instrumentos y problemas de la aplicación de tests en áreas especiales hay que recurrir a los libros que se ocupan del uso de tests en actividades tales como la orientación, práctica clínica, educación y selección de personal. Sin embargo, a fin de mantenerse al nivel de los avances actuales, cualquiera que emplee tests necesita estar familiarizado con fuentes más directas de información actual.

Una de las más importantes es la serie *Mental Measurements Yearbooks*, editada por Buras (1965). Estos anuarios comprenden casi todos los tests psicológicos, educativos y profesionales publicados en inglés que se hallan en el comercio.

Los *Tests In Print* (Buras, 1961) proporcionan una extensa bibliografía que abarca todos los tipos de tests publicados, a la venta en los países de habla inglesa. En una bibliografía sobre tests psicológicos, preparada por Hildreth (1939), que abarca un período de 50 años, existe información sobre los primeros tests aparecidos. Un suplemento

superior (1946) amplió ésta lista hasta 1945.

Finalmente, debe advertirse que la fuente de información más directa sobre los tests específicos en uso se halla en los catálogos de los editores de tests y el manual que acompaña a cada uno. En el último *Mental Measurement Yearbooks* se incluye una amplia lista de los editores de tests, con sus direcciones.

II. NATURALEZA Y EMPLEO DE LOS "TESTS" PSICOLÓGICOS

Un test psicológico constituye esencialmente una medida objetiva y tipificada de nuestra conducta.

La posibilidad de que el test abarque o no adecuadamente la conducta que se estudia depende, lógicamente, del número y naturaleza de los elementos de la muestra; así, por ejemplo, un test de aritmética que sólo conste de cinco problemas, otro que incluya sólo problemas de multiplicar proporcionarán una medida pobre de la habilidad para calcular que posee el individuo. Un test de vocabulario que esté compuesto enteramente de términos de deportes no nos procurará datos seguros sobre la extensión total del vocabulario de un niño.

Debe advertirse, que los elementos de los tests no tienen por qué parecerse a la conducta que han de predecir. Solamente es preciso demostrar una correspondencia empírica entre los dos como un test de vocabulario extranjero con el que se examina a los estudiantes de 20 de las 50 palabras que han estudiado. Otro ejemplo sería el examen que se realiza antes de obtener la licencia de conducir. En el otro extremo encontramos los tests proyectivos de personalidad, como el de las manchas de tinta de Rorschach, en el que intenta predecir partiendo de las reacciones del sujeto ante unas manchas de tinta, cómo reaccionará ante las demás personas, ante estímulos de tipo emocional y ante situaciones complejas de la vida diaria. Todos estos tests, a pesar de sus diferencias superficiales, consisten en muestras de la conducta del individuo. Y cada uno debe probar su validez por la correspondencia, empíricamente entre la actuación del sujeto en el test y su reacción en las otras situaciones.

Una de las finalidades del uso de las pruebas, que es a veces

diferenciada del de la predicción, es la del diagnóstico. En este caso, el énfasis recáe en el perfil de fuerza y de debilidad, sobre las crestas y los valles en las gráfica de habilidades. Las pruebas que se utilizan para este propósito deben estar organizadas en tal forma que nos provean con calificaciones en las áreas específicas en las cuales se centra el interés diagnóstico. Comúnmente, la predicción connota una apreciación temporal, ya que se puede deducir la realización futura del individuo en el empleo a partir de su actuación en el test; sin embargo en un sentido más amplio, incluso la diagnosis de una condición presente, tal como la debilidad mental o un transtorno emocional, significa una predicción del comportamiento del individuo en situaciones distintas a las del test.

Otro punto que debemos considerar se refiere al concepto de capacidad. Es perfectamente posible idear un test para predecir la capacidad de un individuo para aprender el francés, aún antes de que haya empezado a estudiarlo. Este test llevará implícita una muestra de los tipos de conducta requeridos para aprender la nueva lengua, pero, por sí mismo, no presupondrá ningún conocimiento del francés. Estos términos deben usarse, sin embargo, con precaución al referirse a los tests psicológicos. Sólo en el sentido de que una muestra actual de conducta puede emplearse como indicadora de otra conducta futura, podemos hablar de un test que mida la capacidad.

11.1 TIPIFICACION

La tipificación supone uniformidad de procedimiento en la aplicación y puntuación del test. Si han de ser comparables las puntuaciones obtenidas por varios sujetos, es obvio que las condiciones de aplicación del test deben ser las mismas para todos. Tal requisito no es más que una aplicación especial de la necesidad de mantener las condiciones controladas en todas las observaciones científicas. En un test, la única variable independiente, suele ser el individuo mismo al que se le aplica.

Una parte importante de la tipificación de un nuevo test consiste en la formulación de las instrucciones. La tipificación se extiende a los materiales empleados, los límites de tiempo, las instrucciones orales a los sujetos, las demostraciones previas, las formas de resolver las

dudas planteadas por los sujetos y todos los demás detalles de la situación de test.

Otro paso importante en la tipificación de un test es el establecimiento de normas. Sin éstas no es posible interpretar las puntuaciones del test. Los tests psicológicos no tienen modelos predeterminados de aprobados o no aprobados, la puntuación de un individuo sólo puede valorarse comparándola con las obtenidas por otros. Como su nombre lo indica, una norma es la actuación media o normal. Así, si los niños normales de 8 años ejecutan correctamente 12 de los 50 problemas de un determinado test de razonamiento aritmético, entonces la norma en este test, para los 8 años de edad, corresponde a una puntuación de 12. Esta última es conocida como la puntuación directa obtenida en el test. Puede expresarse por el número de elementos correctos, el tiempo requerido para completar una tarea, el número de errores o cualquier otra medida objetiva apropiada al contenido del test. Esta puntuación directa no tiene ninguna significación hasta que se valora en función de un adecuado conjunto de normas.

En el proceso de tipificación de un test, éste debe aplicarse a una gran muestra que represente el tipo de sujetos a los que se destina. Este grupo conocido como "muestra de tipificación", sirve para establecer las normas que no sólo indican el promedio de actuación, sino también la frecuencia relativa de los diversos grados de desviación por encima y por debajo del promedio. De esta forma es posible valorar los diferentes grados de superioridad e inferioridad.

Debe también advertirse que en los tests de personalidad las normas se establecen esencialmente del mismo modo que en los de aptitud. En un test de personalidad, la norma no es necesariamente la actuación más deseable o ideal, como tampoco una puntuación perfecta o sin error es la norma en un test de aptitud. La norma corresponde en ambos tipos a la actuación de los individuos promedio. Queda, pues, claro que los tests psicológicos de cualquier tipo que sean, se basan sobre normas establecidas empíricamente.

11.2 MEDIDA OBJETIVA DE LA DIFICULTAD

Nos hemos referido ya a algunos aspectos de la objetividad de los

tests psicológicos en la discusión acerca de la tipificación. Así, pues, la aplicación, la puntuación y la interpretación de las puntuaciones son objetivas, en cuanto son independientes del juicio subjetivo del examinador particular. Cualquier individuo debería, teóricamente, obtener una puntuación idéntica en un test, con independencia de quién fuera su examinador. Esto, desde luego, no es exactamente así, puesto que en la práctica no se han alcanzado una tipificación ni una objetividad perfectas. Pero esta objetividad constituye, al menos, la meta de la elaboración de los tests, y en la mayoría de ellos se ha conseguido hasta un grado razonablemente elevado.

No sólo la disposición sino también la selección de los elementos para su inclusión en un test pueden determinarse por la proporción de sujetos que aprueban cada elemento en las muestras de prueba. De esta forma, si hay una reunión de elementos en el extremo fácil o difícil de la escala, algunos de ellos pueden descartarse. De la misma manera, si los elementos escasean en ciertas porciones del campo de dificultad, cabe añadir nuevos elementos.

El nivel de dificultad del test, considerado en su conjunto, depende directamente de la dificultad de los elementos que lo constituyen. La distribución de las puntuaciones totales proporciona un control completo de la dificultad del test en su totalidad para la población a la cuál se destina. Si la muestra de tipificación es una sección transversal representativa de tal población, entonces suele suceder que las puntuaciones figuran aproximadamente dentro de una curva de distribución normal (curva de Gauss). En otras palabras, debe de haber una acumulación de individuos cerca del centro del campo de variabilidad y una disminución gradual del número de los mismos a medida que nos acercamos a los extremos.

11.3 CONFIABILIDAD

La valoración objetiva de los tests psicológicos lleva implícita principalmente la determinación de la confiabilidad y validez del test en situaciones concretas.

El término confiabilidad, según se usa en psicometría significa siempre

consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas cuando se les aplica otra vez el mismo test o una forma equivalente de él. Antes de difundir un test debe realizarse un control minucioso y objetivo de su confiabilidad.

La confiabilidad puede verificarse respecto a las fluctuaciones temporales, a la selección especial de elementos o muestras de conducta que constituyen el test, a las funciones de los distintos examinadores y a otros aspectos de la situación en que se aplica el test. Es esencial especificar el tipo de confiabilidad y el método empleado para determinarla puesto que el test puede variar en estos aspectos. Debe informarse del número y naturaleza de los individuos sobre los que se realizó el control de confiabilidad. Con esta información, la persona que utiliza el test puede predecir si será igualmente confiable para el grupo en el que pretende usarlo, o si es probable que varíe la confiabilidad.

11.4 VALIDEZ

Indudablemente, la pregunta más importante que se debe hacer sobre cualquier test psicológico se refiere a su validez, es decir, el grado en que el instrumento mide realmente lo que pretende medir. La validez nos proporciona un control directo de la forma en que cumple su función. La determinación de la validez requiere generalmente criterios externos, independientes de lo que el test esté destinado a medir.

El coeficiente de validez nos capacita para determinar el grado de acierto con que se habría predicho la ejecución del criterio partiendo de las puntuaciones del test.

La validez de los test destinados a usos más amplios y variados se establece en relación con ciertos criterios y sólo puede comprobarse por la acumulación gradual de datos provenientes de diferentes tipos de investigación. La interpretación adecuada de las puntuaciones del test requiere una minuciosa comprensión de éste, de las condiciones en que se aplica y del individuo. Lo que se está midiendo sólo puede determinarse objetivamente de acuerdo con los procedimientos específicos en función de los cuales se hizo la validación del test.

CAPITULO VI

PRUEBAS PSICOLÓGICAS UTILIZADAS EN EL INSTITUTO

En el capítulo anterior se vieron las funciones, orígenes, tipos de tests, etc. En este capítulo se verán las pruebas utilizadas en la Comisión Nacional Mixta de Selección del Instituto, así como las tablas normalizadas utilizadas para la calificación de cada test.

1. M.M.P.I.

A fines de 1938, los doctores Hathaway y McKinley comenzaron a reunir frases para una prueba que estaban creando, convencidos de la necesidad existente de una prueba objetiva para evaluar la personalidad desde diferentes ángulos, multifásicamente, por medio de escalas o perfiles que fueran útiles tanto para la investigación como para la práctica clínica. Siguiendo una orientación semejante a la desarrollada por Binet en sus pruebas de inteligencia y por Strong en su prueba de Intereses Vocacionales, Hathaway y McKinley construyeron escalas con las respuestas ofrecidas por pacientes clasificados de acuerdo con la nosología de la época. En 1941, la Editorial de la Universidad de Minnesota publicó el primer trabajo relacionado con el M.M.P.I.

Al elaborar las pruebas que originalmente se llamó Registro

Multifásico de la Personalidad (Hathaway y McKinley, 1940) se tuvo en cuenta la educación y la cultura de los sujetos a quienes se les administraba, para que las frases fueran comprendidas aún por personas sin un alto nivel intelectual o cultural. El propósito de esta primera presentación era valorar mayor número de tipos de personalidad y obtener más validez que las ofrecidas por los inventarios de personalidad publicados ya desde hacía 25 años.

La lista original consistió en 1200 frases que posteriormente se redujeron a 504. Las entradas fueron formuladas en oraciones declarativas de la primera persona del singular. La mayoría de las entradas se expusieron en frases afirmativas, pero también existían otras de tipo negativo. No se utilizaron oraciones en forma de interrogaciones.

Cada entrada se imprimió junto con una caja en la que había 3 divisiones; se le decía que leyera lo que decía en las tarjetas y decidiera si el contenido de ellas era o no cierto en lo que a él se refería. Si la oración era cierta, se le indicaba que colocase la tarjeta detrás de una de las divisiones en la caja en la que se leía "Cierto", y si no era la oración cierta, debía colocarse la tarjeta detrás de donde decía "Falso". Se subrayaba que debería dar su propia opinión acerca de sí mismo. En esa época (1940), los autores acumulaban otra tercera clasificación, ésta era la de "No Puedo Decir", pero actualmente ya casi no se utiliza.

Existen 2 tipos de folletos en la actualidad: El primero, Inventario Multifásico de la Personalidad M.M.P.I. Español, que incluye las quinientas sesenta y seis frases con su correspondiente hoja de respuestas. El otro tipo consiste en un menor número de frases preparadas en un folleto publicado recientemente, en el que el sujeto contesta utilizando una hoja de respuestas especial; en realidad es una forma abreviada de la forma ya que solamente consiste en trescientas noventa y nueve frases seleccionadas en tal forma que la validez y la confiabilidad de la prueba se mantiene, ya que estas frases siguen siendo las mismas utilizadas en la prueba original.

Las bases fundamentales que delinean el uso de la prueba siguen el criterio que señala que cuando un grupo de personas son similares en

ciertos aspectos de su conducta, son también similares en otros aspectos y por lo tanto ciertas características de la personalidad individual son sugeridas por la forma en que responden.

Las comparaciones entre las diferentes personas se ha logrado fácilmente al observar las reacciones a quinientas sesenta y seis diferentes variables de la conducta. Estas, por ser demasiado numerosas para investigarlas una a una, se han agrupado con fines de calificación y, después de que las respuestas del sujeto estudiado se han computado para cada escala, sus puntuaciones se convierten en una gráfica generalmente llamada perfil, o bien, por otra parte, tomando en consideración la anotación numérica de las escalas de acuerdo con un sistema de puntuación, se logra la codificación de todas ellas.

Las escalas básicas utilizadas son cuatro de validez y nueve clínicas. Originalmente las preguntas que integran las escalas clínicas se iniciaron basándose en el hecho de que el informe que el paciente le ofrece al médico verbalmente no es tan confiable o válido como cuando esa misma información es obtenida cuando el paciente es estimulado a contestar preguntas por medio de respuestas tales como Cierto, Falso o No Puedo Decir.

Estas preguntas se formularon de acuerdo con la experiencia clínica, sin embargo, también se tomaron en consideración las preguntas más comúnmente utilizadas en los textos de psiquiatría, así como preguntas encontradas en los inventarios de personalidad existentes, y en actitudes sociales, etc. La lista original incluía más de mil preguntas que poco a poco fueron disminuyendo hasta llegar a las 566 que se encuentran en el folleto publicado por la Universidad de Minnesota y que es distribuido por la Corporación Psicológica de Nueva York (1959).

El primer grupo clínico que se estudió fué el de hipocondriasis y las frases que se seleccionaron para integrar la escala y que se denominó Hs, se integró con aquellas que eran respondidas con mayor frecuencia como Ciertas.

En igual forma que en la selección de frases de la escala Hs, en la

estructuración de las frases que integran la escala Depresión, que se denominó D, se tomó en consideración la frecuencia con que los pacientes diagnosticados como depresivos respondieron al pedirseles que contestaran Cierto o Falso.

La tercera escala clínica que se estructuró fué con el objeto de diferenciar pacientes que sufrían dudas exageradas, obsesiones y fobias. Antes se conocía este grupo como las psicastenias, pero actualmente se denomina obsesivo-compulsivo. Esta escala, abreviada y comúnmente llamada Pt, se utilizó entonces para diferenciar casos de pacientes con síntomas clínicos, con algún grado de psicastenia, de los sujetos normales. Se observó que personas consideradas normales pero con algunos síntomas compulsivos ofrecieron una puntuación más alta en la escala que las personas normales sin patología de ésta clase.

La escala de Histeria (Hi) fue una de las primeras utilizadas con el fin de lograr diagnosticar clínicamente esta anomalía. Las frases utilizadas en esta escala cubrían muchos campos: somático, actitudes sociales, etc. Los autores encontraron una correlación alta entre las puntuaciones de hipochondriacos en las escalas Hs y Hi, fenómeno que se observó también en las puntuaciones de pacientes con diagnóstico de histeria. También existe una correlación entre Hi y D a tal grado que la experiencia clínica a conducido a llamarla "la triada neurótica" que caracteriza a un buen número de casos observados. La escala de Hipomanía (Ma) tiene por objeto el evaluar leves grados de excitación maniaca que se encuentran en las psicosis maniaco - depresivas

En la estructuración de la escala Ma se utilizaron pacientes que sufrían de un grado moderado de esta perturbación ya que casos severos no pueden cooperar adecuadamente en la clasificación de las frases. La escala Ma fue una de las que más dificultad dió en la investigación de su validez, pero a través del tiempo se ha encontrado de gran utilidad en la práctica clínica.

La escala de desviación psicótica (Dp), tiene por objeto estudiar todo este grupo conocido clínicamente como personalidad psicopática, término que incluye personas con conducta asocial, caracterizados por cuadros patológicos en estructura de su personalidad, con mínima

angustia, y poco o ningún sentido de malestar.

La escala Es, es la que recibió mayor atención para lograr identificar una variable útil. Para derivarla se probaron diferentes frases con las que se buscó el tipo de contestaciones que ofrecían cincuenta pacientes diagnosticados como esquizofrénicos. La escala utilizada actualmente se derivó de un grupo de 152 proposiciones que mostró diferencias confiables estadísticamente del grupo de esquizofrénicos, pero también se tuvo que modificar porque se prestaba a lo que Hathaway (1951) denominó resultados falsos-positivos, los cuales son protocolos que semejan ser como los de un grupo dado, supongamos esquizofrenia, sin ser de ese grupo realmente.

Se intentó también obtener subclasificaciones de esquizofrenia simple, hebefrénica, paranoide y catatónica, pero no se logró hacerlo. Finalmente se llegó a la escala Es actual, la cual se modificó con la introducción de la escala de corrección K a la que nos referimos posteriormente.

La escala Pa se derivó de la utilización del M.M.P.I. con pacientes diagnosticados con síntomas paranoides. No se le llamó paranoia sino estado paranoide, o esquizofrenia paranoide. La combinación de puntuaciones altas en las escalas Es y Pa sirvió para determinar pacientes diagnosticados como esquizofrénicos paranoides.

La escala Mf fué obtenida al comparar la frecuencia con que las frases eran interpretadas por un grupo de normales y un grupo de homosexuales. También se compararon las frecuencias de las interpretaciones de hombres y mujeres. Se encontró que era muy difícil lograr un grupo homogéneo de homosexuales, ya que aún más que otro grupo clínico éste también se presta a subdivisiones muy variadas.

Es conveniente señalar que aunque al principio se utilizaron grupos clínicos para derivar las escalas por razones basadas en la experiencia, se ha abandonado la práctica de la utilización de escalas de manera aislada y más bien se utilizan en combinación con otras. En la actualidad se les ha denominado con una expresión numérica que

facilita la clasificación y la interpretación de la gráfica que se presenta en el llamado perfil del M.M.P.I. La escala 1 es la denominación de la Hs, la 2 de D, la 3 de Hi, la 4 de Dp, la 5 de Mf, la 6 de Pa, la 7 de Pt, la 8 de Es, la 9 de Ma y 10 de Si.

La escala L es una de las tres escalas de validez. Las otras dos son la K y la F. La escala L está integrada por 15 frases que presentan situaciones deseables socialmente, pero que rara vez son realizadas por el individuo. Es indudable que todos nos enojamos de vez en cuando o con mayor frecuencia, pero al señalar que nunca nos enojamos lo hacemos con el objeto de lograr aceptación social. Personas muy escrupulosas ofrecen una puntuación L mayor que la de la mayoría de las personas.

La escala de F está integrada por 64 frases que se seleccionaron debido a que la puntuación de los sujetos normales seleccionados era muy baja en la escala, ya que solamente llegaban a 2 ó 4 puntos. La escala (?) "no puedo decir" se obtiene contando el número de frases que el sujeto no contesta. Actualmente se enfatiza al sujeto que conteste todas las preguntas y se ha abandonado la parte de la consigna en que se le explica al sujeto que si la oración o proposición "no se aplica a usted o si se trata de algo que usted desconoce, no haga marca alguna en la hoja de contestaciones". Una marca alta en esta escala indica que no se puede llegar a ninguna conclusión sobre el particular.

La escala Si se refiere a introversión y extroversión social. Las personas que ofrecen una alta puntuación tienen la tendencia a aislarse socialmente. Cuando la puntuación es baja, el individuo es más bien extrovertido y tiende a relacionarse con grupos con el fin de tomar parte activa en las organizaciones a que pertenece.

La escala K es la que se originó más recientemente entre las escalas de validez y es mucho más compleja. No tiene por tanto una interpretación especial porque se utiliza combinada con cinco escalas clínicas, Hs, Dp, Pt, Es y Ma; con estas escalas tiene un propósito correctivo. Una puntuación alta en K con una puntuación elevada de L indica actitud defensiva, falta de franqueza, en tanto que una puntuación baja en la escala K y una elevada de la escala F indica franqueza y demasiada autocrítica.

El objeto de la escala de K como modificadora, es diferenciar casos de sujetos que sin ningún padecimiento mostraban respuestas de tal naturaleza que les hacía aparecer como anormales y por otra parte habla personas que con padecimientos mentales parecían no tener ninguno. Con este fin se buscó una serie de oraciones que pudieran ofrecer un cuadro de la actitud que el paciente tenía al interpretar la prueba.

La escala K fué necesaria en la distinción de distorsiones extremas, ya que las escalas L y F no son suficientes para detectar las actitudes conscientes o inconscientes de personas defensivas o autocriticas.

Los métodos de calificación y tablas de conversión que se utilizan son los originales por lo que no se anexarán.

2. INVENTARIO DE PREFERENCIAS PERSONALES DE EDWARDS(EPPS)

Las teorías de la personalidad se han originado generalmente en ambientes clínicos. La verificación experimental a que se han visto sujetas posteriormente sufre una notable variación de un sistema teórico a otro. Sin contar el alcance de esta verificación objetiva, se han elaborado algunos tests de personalidad siguiendo el sistema de una u otra teoría de la personalidad. Las hipótesis formuladas clínicamente han tenido especial importancia en el desarrollo de las técnicas proyectivas. Aunque se ha seguido menos a menudo este método para la elaboración de tests en inventarios autodescriptivos, un ejemplo bien conocido en esta categoría es el Edwards preference Schedule (EPPS).

Entre las teorías de la personalidad que han estimulado el desarrollo de los tests, una de las más prolíficas fué el sistema de necesidades manifiestas, propuesto por H.A Murray y sus colaboradores, en la clínica psicológica de Harvard. El inventario más extenso destinado a valorar la fuerza de estas necesidades es el catálogo de preferencias personales de Edwards (EPPS). Empezando con 15 necesidades extraídas de la lista de Murray, Edwards preparó conjuntos de elementos cuyo contenido parecía encajar en cada una de estas necesidades. La lista completa de necesidades, junto con la gráfica de

percentiles normales empleados en las puntuaciones EPPS, se puede encontrar en la figura 1. Entre los ejemplos se incluyen la necesidad de rendimiento (rendir al máximo posible y realizar algo difícil), deferencia (ajustarse a lo que se espera de uno) exhibicionismo (ser el centro de la atención), intracepción (analizar los motivos de los sentimientos de uno mismo y de otros), dominancia (influir sobre los otros y ser considerado como líder), tendencia a consolar (ayudar a otros que se encuentran en dificultades), etc.

El inventario consta de 210 pares de enunciados, en el que los elementos de cada una de las 18 escalas están emparejados con los elementos de las otras 14 (esta forma de elemento representa una importante característica del EPPS) en cada par, el sujeto debe escoger un enunciado como más característico de sí mismo. A continuación se presentan dos pares empleados como elementos de demostración:

A. Me gusta hablar de mí mismo a los demás.

B. Me gusta trabajar por alguna meta que me he propuesto.

A. Me siento deprimido cuando fracaso en algo.

B. Me siento nervioso cuando tengo que hablar en público.

El EPPS emplea varios ingeniosos controles internos. Para proporcionar un índice de la consistencia de reacción, se repiten 15 enunciados en forma idéntica. En la figura 1, la última entrada (designada como consistencia), indica que este sujeto eligió de la misma forma en 14 de los 15 pares, lo que lo coloca en el percentil 97 de la muestra normativa en la consistencia de respuesta. Otra comprobación de otra puntuación de la estabilidad del perfil, es la correlación entre las puntuaciones individuales pares e impares en las 15 escalas.

NECESIDAD	PERCENTIL																			PUNTUACION DIRECTA				
	1	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	99			
RENIMIENTO	ren																					13		
DEFERENCIA	def																					16		
ORDEN	ord																					14		
EXHIBICION	exh																					14		
AUTONOMIA	aut																					8		
AFILIACION	afi																					16		
INTRACEPCION	int																					15		
SOCORRO	suo																					16		
DOMINANCIA	dom																					8		
HUMILLACION	hum																					15		
TEND. A CONSOLAR	nur																					23		
CAMBIO	chg																					20		
RESISTENCIA	res																					9		
HETEROSEXUALIDAD	het																					14		
AGRESION	agr																					9		
																						con 14		
		1	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	99		
		PERCENTIL																						

FIG. 1 Perfil en el inventario de preferencias personales de Edwards, junto con la lista de necesidades.

Las 15 puntuaciones de necesidades en el EPPS se pueden valorar en función de normas percentiles y puntuaciones T para universitarios y universitarias.

Es importante tener en cuenta que el EPPS emplea puntuaciones *ipsativas*, ésto es, la intensidad de cada necesidad no se expresa en términos absolutos, sino en relación con la intensidad de las restantes necesidades del individuo.

El marco de referencia en la puntuación *ipsativa* es el individuo, antes que la muestra normativa. Cada vez que el individuo responde prefiriendo un elemento a otro, la puntuación resultante es *ipsativa*. En estas condiciones, dos individuos con puntuaciones idénticas en el EPPS pueden diferir

notablemente en la intensidad absoluta de sus necesidades. Debido a su naturaleza ipsativa, se puede poner en duda la convertibilidad de las puntuaciones EPPS a percentiles normativos. La combinación de marcos de referencia normativos e ipsativos hace algo confusa la interpretación de estas puntuaciones, y menos significativas que en el caso de un enfoque consistentemente ipsativo o normativo.

La confiabilidad del retest en las 15 escalas recogidas en el manual se extienden de 0.74 a 0.88; las de la división en mitades, de 0.60 a 0.87. Sin embargo, ambos conjuntos de valores pueden estar un tanto exagerados; el primero, por la memoria de las respuestas, debido al corto intervalo empleado (1 semana); el segundo, debido a la repetición de enunciados idénticos tres o cuatro veces, en pares diferentes dentro de cada escala.

Aunque los datos de validez que se dan en el manual son escasos, se han publicado numerosos estudios, sin embargo, son a menudo difíciles de interpretar, debido a que en su mayoría no tienen en cuenta la naturaleza ipsativa de las puntuaciones. Con las puntuaciones ipsativas, la intercorrelación media de las escalas individuales tiende a ser negativa, y la correlación media de todas las escalas con cualquier variable externa, se aproximará a 0. Debido a estas dificultades, no es posible analizar adecuadamente las puntuaciones ipsativas por los habituales procedimientos de correlación. Aunque el EPPS tiene muchas características prometedoras, necesita: a) revisión para eliminar ciertas deficiencias técnicas, particularmente por lo que respecta a la forma de los elementos y a la interpretación de las técnicas de análisis de modelos de puntuaciones apropiadas a las puntuaciones ipsativas.

3. INVENTARIO DE PERSONALIDAD DE DOUGLAS N. JACKSON

D.N. Jackson, a partir de la hipótesis sobre los conceptos modernos de la personalidad y de la medición psicológica, construye su prueba teniendo como objetivos fundamentales el desarrollar escalas de la personalidad y tener en reserva un gran número de items que permitan, en un momento dado, planear y llevar a cabo investigaciones sobre la personalidad.

Este inventario constituye una aplicación práctica y sumaria de todas las teorías e investigaciones en el área de la personalidad, en su medición y un

ejemplo de cómo debe construirse una prueba de personalidad.

El inventario de la personalidad de Jackson, estudiado en México por primera vez en el INCCAPAC, está basado en las teorías de Henry A. Murray, para quien la personalidad es el órgano gobernante, comprometido desde el nacimiento hasta la muerte, en la ejecución de operaciones funcionales de transformación. Es ella la que establece orden e integración entre el medio externo y la estructura interna del individuo.

Para Murray, existen varios tipos de necesidades, las cuales son:

- a) Primarias*
- b) Manifiestas y latentes*
- c) Difusas y focales, y*
- d) Proactivas y reactivas*

Además este investigador establece que hay diferencias entre la actividad de proceso y las necesidades modales. Las primeras son aquellas que intentan llegar a la satisfacción y las segundas son propositivas, es decir, plantean ejecuciones con dirección e incluso perfección, sin embargo, entre todas las necesidades hay interacción o sea que no actúan independientemente. Esta interacción es de suma importancia ya que a la larga da significado y coherencia a una amplia gama de conducta del individuo.

Jackson ha realizado múltiples estudios tendientes a investigar la forma más completa y segura de medir la personalidad. De este modo ha construido varios inventarios de la personalidad sobre los lineamientos de Murray, estos son los siguientes:

- a) La forma "A" constituida por 300 ítems (preguntas), divididos en 15 escalas de 20 ítems cada una.*
- b) La forma "B" similar a la forma "A" constituida exactamente igual y aplicables una u otra intercambiadamente o combinadas (ambas formas tienen un tiempo de ejecución de 60 a 90 minutos aproximadamente) para ser contestadas por el sujeto.*

Jackson ha llevado a cabo muchos estudios con estas pruebas, su fin principal ha sido obtener la mayor confiabilidad y validez en sus trabajos.

Sus estudios metodológicos han sido muy rigurosos, ha establecido la validez convergente y discriminante; ha realizado investigaciones mediante el método de análisis factorial múltiple, a fin de establecer relaciones entre la personalidad y los intereses vocacionales. Así mismo ha efectuado estudios de juicio clínico y de percepción social.

Dentro de los estudios de personalidad, sus investigaciones se han dirigido a eliminar, hasta donde sea posible, los prejuicios que operan en la calificación e interpretación de la misma.

Asimismo, Jackson se ha interesado en detectar dos tipos de respuestas en este tipo de inventarios: las respuestas verdaderas y la aprobación de items. Llegando a encontrar que cuando una alta saturación de contenido influye en la elección de items, aparecen escalas homogéneas, libres de respuestas estereotipadas.

Los estudios de Jackson desarrollados sobre la construcción de escalas para poder llegar a formular escalas de personalidad, serán de gran validez y confiabilidad en el futuro. El grado de validez y confiabilidad que Jackson ha obtenido con la prueba del P.R.F., ha tenido el carácter de descubrimiento inédito para pruebas de personalidad de escalas múltiples.

Las 15 escalas llevan los siguientes títulos:

- ESCALA 1: Necesidad de Logro
- ESCALA 2: Necesidad de Afiliación
- ESCALA 3: Necesidad de Agresión
- ESCALA 4: Necesidad de Autonomía
- ESCALA 5: Necesidad de Dominancia
- ESCALA 6: Necesidad de Resistencia
- ESCALA 7: Necesidad de Exhibicionismo
- ESCALA 8: Necesidad de Evasión
- ESCALA 9: Necesidad de Impulsividad
- ESCALA 10: Necesidad de Interés por los Demás
- ESCALA 11: Necesidad de Orden
- ESCALA 12: Necesidad de Humorismo
- ESCALA 13: Necesidad de Reconocimiento Social
- ESCALA 14: Necesidad de Conocimiento Intelectual
- ESCALA 15: Necesidad de ser veraz (Evitar errores)

4. CORNEL INDEX

Es un inventario de personalidad que consta de 191 preguntas con las cuales se pretenden medir conductas patológicas.

Se desconocen sus antecedentes históricos, pero parece ser una prueba de origen francés. El test consiste de un protocolo con 101 preguntas y una hoja de respuestas. Está dividido en 10 áreas y cada una de ellas contiene un número diferente de reactivos. Las divisiones son como sigue:

Pregunta 1, neutra o de introducción

- Area 1: De la 2 a la 19 - Deficiencia de adaptación por sentimientos de miedo e insuficiencia (18 reactivos)*
- Area 2: De la 20 a la 26 - Reacciones patológicas del humor, especialmente depresión (7 reactivos)*
- Area 3: De la 27 a la 33 - Angustia, nerviosismo, ansiedad (7 reactivos)*
- Area 4: De la 34 a la 38 - Síntomas psicósomáticos cardiorespiratorios (7 reactivos)*
- Area 5: De la 39 a la 46 - Reacciones patológicas de temor. Reacción de alarma (8 reactivos)*
- Area 6: De la 47 a la 61 - Síntomas psicósomáticos de órgano-neurosis (15 reactivos)*
- Area 7: De la 62 a la 68 - Hipocondria y astenia*
- Area 8: De la 69 a la 79 - Síntomas psicósomáticos gastrointestinales (11 reactivos)*
- Area 9: De la 80 a la 85 - Sensibilidad, desconfianza excesiva, suspicacia*
- Area 10: De la 86 a la 101 - Problemas de psicopatía*

4.1 CALIFICACION

Se cuenta el número de respuestas marcadas SI en total y después en cada área. Se convierten en porcentajes relativos por área. Aquellos porcentajes del 40% o más se consideran significativos.

El puntaje total de respuestas SI considerado como normal es hasta 19. La prueba cuenta con 12 preguntas STOP, que son consideradas como indicadores de trastornos psicopatológicos severos. Estas son las siguientes: 32, 33, 55, 56, 57, 78, 79, 88, 90, 92, 93 y 95.

5. CUESTIONARIO INVESTIGATIVO DE LA PERSONALIDAD (C.I.P.)

5.1 ANTECEDENTES

Este cuestionario es una aportación del psicólogo español Miguel Angel Escotet. El es también autor de varios instrumentos psicométricos cuya aplicación está sujeta a los análisis de confrontación estadística indispensables para garantizar su uso adecuado. Su contribución al campo de la psicología aplicada, es muy importante y prometedor puesto que se ha consagrado a la cuidadosa preparación de pruebas psicométricas originales, concebidas para nuestro medio y nuestras gentes.

5.2 DESARROLLO DEL CUESTIONARIO

5.2.1 FASE INICIAL. *El primer paso de la prueba C.I.P., consistió en la selección de preguntas y proposiciones que debían integrarla, lo cual se llevó a cabo de dos maneras distintas.*

5.2.1.1 *Consultando los siguientes cuestionarios: M.M.P.I., Rogers Test of Personality Adjustment, Cuestionario SN 59, Bernrauter Personality Inventory, Inventario de Preferencias Personales de Hugh M. Bell y algunos más.*

5.2.1.2 *Se hizo una encuesta con estudiantes universitarios, alumnos de bachillerato y normalistas, como también entre adultos de cultura media y superior, encaminada a determinar los elementos considerados por ellos como principales problemas de su vida.*

Con base a estas investigaciones, se seleccionaron 260 preguntas que se incluyeron en el primer folleto experimental. El cuestionario se aplicó a los estudiantes de educación media y superior, a los adultos del mismo nivel cultural y en ésta ocasión también a un grupo de enfermos mentales.

El resultado de esta primera fase fué puesto a consideración de varios psicólogos con el objeto de evaluar las preguntas y el resultado fué la reducción del cuestionario a 160

preguntas, formando el segundo folleto experimental.

5.2.2 SEGUNDA FASE. *La nueva forma del cuestionario se aplicó a grupos análogos y a otros diferentes. Al mismo tiempo se aplicaron el Inventario de Rasgos Temperamentales de L.L. Thurstone, en su versión español, el Cuestionario SN 59 de E. Cerda y en algunos casos, el Inventario de Minnesota. El número de individuos a los cuales se administró el nuevo cuestionario alcanzó la cifra de 1783, en su mayoría adolescentes o adultos entre 20 y 28 años.*

En una institución docente de Bogotá se pidió a los profesores que distribuyesen a sus alumnos en dos grupos: unos con posibles problemas y otros sin evidencia de ellos. El primer grupo quedó integrado por 68 alumnos y el otro por 97. Se hizo una correlación biserial utilizando las valoraciones totales de ambos grupos con un resultado de $r = 0.65$, que en este tipo de cuestionarios se considera como significativo. La correlación en cuanto al grado total de desajuste del C.I.P. con el Cuestionario SN 59, fué de 0.68.

La diferencia de las normas entre el sexo masculino y femenino se debe al resultado de las diferencias significativas al nivel de 1% de seguridad.

Después de estas investigaciones hubo necesidad de descartar el área psicósomática, que formaba parte del segundo folleto experimental, por considerarla de poca utilidad para los propósitos del Cuestionario. Este quedó integrado definitivamente por 140 ítems, de las cuales 41 corresponden al área "Personal" y los restantes repartidos a razón de 20 ítems entre las áreas "Familiar", "Social", "Sexual", "Transtornos Graves" y "Sinceridad".

5.3 FINALIDAD DEL CUESTIONARIO

La importancia de la personalidad hoy en día ha sido reconocida y su estudio ofrece al psicólogo datos muy valiosos para la elaboración

del diagnóstico de orientación, a veces más que los obtenidos con el examen de aptitudes, como ocurre en algunos casos. Por ejemplo, una persona de capacidad intelectual media y que revela algunas aptitudes específicas, no siempre puede ser orientada hacia los estudios superiores al nivel universitario. Pero si esta misma persona posee una voluntad fuerte, un espíritu de superación y de adaptación al ambiente, el pronóstico acerca de su posible éxito puede cambiar radicalmente.

La presente prueba se elaboró con el propósito de averiguar en cual de las principales áreas de la personalidad se encuentran los posibles conflictos del ser humano. Trata de descubrir hasta qué punto un individuo mediante su ajuste a la realidad o su desajuste frente a ella, puede manifestar desórdenes de conducta en los diferentes campos en que transcurre su vida. El cuestionario no trata en ningún momento de diagnosticar o medir el alcance de una enfermedad mental, salvo ciertos tipos de neurosis, sino más bien investiga la problemática de la personalidad en función de su equilibrio personal y emocional y su ajuste frente a la realidad circundante.

Este cuestionario está diseñado para usarse en grupos con fines de Selección y aún en caso de diagnósticos clínicos y en psicoterapia. Puede ser utilizado por Psicólogos, Consejeros Vocacionales y en una u otra forma, por las personas que trabajan en los campos aledaños a la Psicología en sus diversas aplicaciones.

Algunas de las ventajas del C.I.P. consisten en poder aplicarse simultáneamente a un grupo de personas en un mínimo de tiempo, en su valoración rápida y en su adaptación a diversos ambientes. El C.I.P. no se recomienda como única prueba en el estudio de la personalidad. Sus objetivos pueden resumirse en la siguiente forma:

- 5.3.1 Determinar si se trata de una persona ajustada al medio desde el punto de vista global de su personalidad.
- 5.3.2 En caso de que la persona tenga problema, la prueba los reflejará dentro del área o áreas correspondientes.

5.3.3 Los datos obtenidos servirán al Psicólogo para iniciar un estudio más a fondo de la personalidad del examinado.

5.3.4 Los datos obtenidos pueden ser también de gran utilidad para las entrevistas psicológicas y sean dirigidas o no, pues una vez conocidos los problemas que afronta la personalidad del examinado, la entrevista puede ir enfocada a los aspectos predominantes dentro del área o áreas problema, cualquiera que sea su finalidad.

5.3.5 Por último conviene señalar que el área "Familiar" tiene validez de actualidad cuando se trata de personas jóvenes o que dependen de sus padres. En el caso de personas adultas o que no están dependiente de sus padres, refleja las relaciones con ellos en el pasado, punto este que constituye un valioso aporte para el diagnóstico y la psicoterapia.

5.4 ADMINISTRACION DEL CUESTIONARIO

El C.I.P. puede aplicarse individual o colectivamente o también autoadministrarse. Es aplicable a personas de ambos sexos. El examinador debe asegurarse de que cada Folleto de Aplicación tenga su Hoja de Respuestas y de entregar lápices para marcar las respuestas. Las instrucciones para la aplicación del Cuestionario están impresas en la primera parte del folleto y es necesario que los examinados las estudien con la mayor atención. Estas pueden ser leídas en voz alta por el examinador. Este método resulta especialmente útil en aplicaciones colectivas.

No conviene hacer ningún comentario acerca de las preguntas o proposiciones del cuestionario antes o después de que la prueba haya comenzado. Lo único que debe hacer es recordar a los examinados que deben marcar sólo una respuesta de las dos posibles y que deben contestar a todas las preguntas del cuestionario. La prueba no tiene límites de tiempo, se puede conceder a cada uno de los examinados todo el tiempo necesario para terminarla. En la mayoría de los casos 30 minutos son suficientes. Una vez leídas las instrucciones conviene preguntar si

todos las entienden bien y aclarar las dudas de algunos examinados respecto a la manera de contestar la prueba. Hay que asegurarse de que todas las preguntas han sido contestadas en el momento de recibir la hoja de respuestas.

Cuando se administre el C.I.P. a personas adultas, casadas y padres de familia, es conveniente advertirles que las proposiciones que por razón de su edad o su estado actual no concuerden con ellos, deben responderse sujetándose a su pasado.

5.5 VALORACION

5.5.1 Instrucciones para obtener el puntaje y elaborar el perfil.

5.5.2 Se cuentan todas las "X" que están marcadas en el área "P" en la parte superior de la hoja de respuestas, colocando la plantilla perforada para tal efecto.

A continuación se cuentan todas las "X" marcadas en el área "P" en la parte inferior de la hoja de respuestas. Se anotan los resultados en los sitios correspondientes.

5.5.3 A continuación se cuentan las "X" dentro de los cuadrados en las áreas "F", "Tg", "SX" y "Si" y se anota el resultado en los sitios correspondientes.

5.5.4 Los resultados obtenidos se trasladan de los rectángulos al perfil.

5.5.5 Para los sujetos de sexo masculino debe usarse el perfil de la página 2 de la Hoja de Respuestas y para los del sexo femenino, el perfil de la página 3.

5.5.6 En el perfil trázese un círculo alrededor del puntaje correspondiente a cada columna y únense los números marcados con los círculos por medio de líneas rectas. El resultado del perfil es el perfil de la problemática y ajuste del individuo.

5.6 INSTRUCCIONES PARA LA VALORACION DEL COCIENTE TENSIONAL (C.TT.)

Hasta el momento se han obtenido, integrados en un perfil, los resultados parciales del examinado en sus diferentes áreas.

El C.I.P. ofrece también la posibilidad de integrar esos resultados parciales en lo que se ha denominado Cociente Tensional. E.C.TT, es pues la valoración conjunta de la problemática de la personalidad del individuo, o en otras palabras, la síntesis de la apreciación del grado de ajustes o desajustes de la personalidad del examinado.

Para obtenerlo se aplica la fórmula:
$$\frac{"P" + "F" + "SX" + "S"}{40} = C.TT$$

Se incluyen más adelante la "Tabla de Conversión de Puntajes a C.TT" con el objeto de abreviar el proceso de la obtención del C.TT. El puntaje es la suma de: "P" + "F" + "S" + "SX". Este puntaje se lleva a la Tabla de Conversión. La cifra que aparece en la Tabla de Conversión frente al puntaje es el C.TT. del individuo.

5.6.1 INTERPRETACION DEL C.TT.

Según los resultados del C.TT. el examinado puede catalogarse en uno de los cuatro grupos siguientes:

5.6.1.1 *Personalidad normalmente ajustada: cuando el resultado es inferior a 1.00*

5.6.1.2 *Personalidad levemente desajustada: cuando el resultado oscila entre 1.00 y 1.50*

5.6.1.3 *Personalidad medianamente desajustada: cuando el resultado oscila entre 1.50 y 2.00*

5.6.1.4 *Personalidad fuertemente desajustada: cuando el resultado oscila entre 2.00 y 2.50*

5.7 INTERPRETACION

5.7.1 DESCRIPCION DE LAS AREAS QUE CUBRE EL CUESTIONARIO

Personal (P)

Una persona con un alto puntaje en esta área manifiesta desajuste con respecto a su personalidad. Puede implicar un alto grado de desconfianza en sí mismo, incapacidad para tomar decisiones, poca comprensión del mundo que la rodea, poca aceptación de sí misma y un bajo sentido de la jerarquía de valores humanos. Esta área trata de descubrir aquellos desajustes que incumben directamente a la intimidad de la persona, relacionados con cualquier tipo de problemática o neurosis, como consecuencia de la no aceptación, en su mayoría en esta área se eleva demasiado, hace pensar que la persona padece de neurosis condicionada por su propio carácter más que por la situación ambiental, o como dice Karen Horney, no se trata de una neurosis situacional, sino de una neurosis de carácter.

Si el puntaje es bajo, el examinado se considera una persona ajustada desde el punto de vista "Personal".

Familiar (F)

Esta área muestra las actividades del individuo frente a sus padres o hermanos. El grado de seguridad que encuentra en el hogar. El sentido de satisfacción o insatisfacción que se deriva de sus relaciones familiares. Si el puntaje supera a la media, revela desajuste y si está por debajo de ella, las relaciones familiares se muestran como normales.

Trastornos Graves (Tg)

Como en todas las demás áreas, el desajuste en el área de Trastornos Graves se revela mediante un puntaje alto. Como el nombre lo indica se trata de problemas como la psicosis en

general o neurosis muy avanzada. Es interesante apreciar la correlación que existe entre la suma de las demás áreas y la mediana de éstas con el área de trastornos graves siendo en algunos el coeficiente igual a 0.96. La correlación media equivale a 0.89.

Sexual (Sx)

Esta área tiene el inconveniente de que en la mayoría de los países latinoamericanos, y sobre todo entre el sexo femenino, las contestaciones no siempre se hacen con sinceridad, lo cual determina que los puntajes en esta área concuerden con los percentiles en forma más baja. Se trata de descubrir el desajuste sexual normal y realista, en general, la problemática sexual del individuo.

Social (S)

Una persona con un percentil en esta área manifiesta un desajuste social y ésta será tanto mayor cuanto más eleva en la escala de percentiles. Revela la poca facilidad de desenvolverse en situaciones sociales, relaciones insatisfactorias con sus compañeros, amigos y otras personas en general. A menudo se califica a estas personas como tímidas u opacadas y según el lenguaje común y corriente "no caen bien" al tratarlos de una manera superficial. Es posible que al establecerse una relación más íntima con ellas, puedan revelar aspectos insospechados.

Sinceridad (Si)

El área de la sinceridad no trata de demostrar ningún desajuste, su finalidad es comprobar la validez de las respuestas dadas. Cuando el puntaje supera a la media, la prueba se considera válida. En cambio cuando está por debajo de ella, demuestra que el cuestionario no ha sido contestado con sinceridad, ya sea porque el examinado trata de ocultar algo y manipular la prueba o bien porque no entendió claramente las preguntas, o por falta de interés

verdadero en la ejecución de la prueba. En este caso conviene repetir la prueba, invitando al examinado a contestar las preguntas con toda sinceridad y a tomar en serio el examen que se hace en su propio beneficio

5.8 ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Una vez obtenidos los puntajes en cada área y trasladados al perfil, se podrán apreciar aquellas que revelan un desajuste en la problemática del individuo al tiempo que el grado en que se pase ese desajuste: muy bajo, medio, medio alto y muy alto.

Para descubrir el desajuste total debemos aplicar la fórmula del Cociente Tensional C. T., ya descrita anteriormente.

La clasificación de percentiles no pretende considerar simplemente al sujeto como ajustado o desajustado, sino en términos de grado de desajuste. El percentil 50 equivale a la Media ó Normal General. Cuando se trata de superiores a 50 el desajuste o problemática es proporcionalmente más alto a medida que el percentil es mayor.

En cambio si el percentil es inferior a 50 el ajuste será tanto mayor cuanto más se acerca al 0.

6. PRUEBA DE AJUSTES HUGH M. BELL

6.1 OBJETIVO

Medir el grado de ajuste en cuatro esferas:

Ajuste al hogar o familia

Ajuste a la salud

Ajuste emocional

Ajuste social

El promedio de las cuatro escalas dará el ajuste general del sujeto.

6.2 MATERIAL

Cuestionario de 140 preguntas y hoja de respuestas. Cada área contiene 35 preguntas.

6.3 APLICACION

Su aplicación se puede efectuar en forma individual y de grupo. El examinado (o el evaluador) debe leer cuidadosamente las instrucciones de la prueba y tener en cuenta las reglas y recomendaciones que se dan para contestar las preguntas.

La prueba no tiene límite de tiempo, pero debe contestarse en 35 minutos aproximadamente.

Al recoger el cuestionario y la hoja de respuestas hay que cerciorarse de que han sido contestadas todas las preguntas.

6.4 CALIFICACION

Para obtener el Puntaje Bruto coloque la plantilla sobre la prueba contestada y sume los puntos de las cuatro áreas que tienen la clave siguiente:

- A - (FAM) Ajuste al hogar o familia
- B - (SAL) Ajuste a la salud
- C - (SOC) Ajuste Social
- D - (EMO) Ajuste Emocional

Otorgar un punto por cada contestación. "SI" o "NO" de acuerdo a la plantilla de calificación.

Obtener el "Ajuste General" sumando el resultado de las cuatro áreas anteriores y anotarlo en el área - E - General.

Acudir a la "Tabla de Calificación" 12 dividida en Hombres y Mujeres.

Dar con esa calificación un resultado final denominado como

"Descripción para cada una de las 5 áreas de Ajuste".

Si se quiere obtener el Ajuste General con 140 respuestas consultar la "Tabla de Calificación III" y obtener un resultado final denominado como información adicional.

Si se quiere obtener el ajuste con 35 respuestas exclusivamente para cada una de las áreas A, B, C, D, consultar con la "Tabla de Calificación III" y obtener un resultado final denominado descripción.

Este resultado puede ser utilizado como información adicional.

6.5 INTERPRETACION

- A - (FAM) - Individuos que presentan puntaje alto tienden a un ajuste poco satisfactorio al medio familiar.*
- Puntaje bajo, indica un ajuste adecuado.

- B - (SAL) - Puntaje alto, indica un mal ajuste en el plano salud.*
- Puntaje bajo denota un buen ajuste.

- C - (SOC) - Puntaje alto, tienden a ser sumisos y retraídos en sus contactos sociales.*
- Puntaje bajo, denota agresividad en el contacto social.

- D - (EMO) - Puntaje alto, tendencia a ser emocionalmente inestables.*
- Puntaje bajo, tendencia a la estabilidad emocional.

- E - (GRAL) - Puntaje alto, indica un desajuste general.*
- Puntaje bajo, indica un buen ajuste general.

TABLA DE CALIFICACION II

AREAS DE AJUSTE A - B - C CON 35 RESPUESTAS

PUNTAJE	DESCRIPCION
0 - 1	EXCELENTE
2 - 5	BUENO
6 - 10	NORMAL PROMEDIO
11 - 19	DEFICIENTE
20 - 35	DESAJUSTADO

TABLA NORMALIZADA EN EL INSTITUTO

AJUSTE GENERAL CON 140 RESPUESTAS

PUNTAJE	DESCRIPCION
0 - 3	EXCELENTE
4 - 20	BUENO
21 - 94	NORMAL PROMEDIO
95 - 114	DEFICIENTE
115 - 140	DESAJUSTADO

7. CUESTIONARIO DE 16 FACTORES DE LA PERSONALIDAD RAYMOND B. CATTELL

7.1 El cuestionario de 16 Factores de la Personalidad (16 FP) es un instrumento diseñado para la investigación básica en Psicología y para cubrir lo más ampliamente posible el campo de la personalidad en un corto tiempo. Este cuestionario fué diseñado para utilizarse con individuos mayores de 16 años.

La comprensión de la personalidad en su amplitud total, de una manera analítica, se basa en la medición de las 16 dimensiones funcionalmente independientes y psicológicamente significativas, aisladas y estudiadas durante más de 20 años de investigación de análisis factorial sobre grupos normales y clínicos. Aquellos que aplican el "16 FP" necesitan un poco de práctica para acostumbrarse a manejar tantos como 16 rasgos, pero las amplias posibilidades para entender la personalidad y predecir la conducta del sujeto compensará con creces el esfuerzo realizado.

Los factores de la personalidad que mide el 16 FP no son todos de la prueba sino que se insertan dentro del contexto de una teoría general de la personalidad. Cerca de 10 años de investigación empírica de análisis factorial precedieron la primera publicación comercial en 1949.

Las 16 dimensiones o escalas son esencialmente independientes. Cualquier reactivo del 16 FP contribuye a la calificación en un factor, solamente en uno, de manera que no se introdujeron dependencias en el nivel de construcción de las escalas. Más aún, las correlaciones experimentalmente entre las 16 escalas son generalmente muy pequeñas, de modo que cada escala proporciona alguna nueva porción de información acerca de la persona a la que se aplica el cuestionario.

Además de los 16 factores principales de una personalidad, el instrumento puede usarse para medir cuatro dimensiones secundarias adicionales, las cuales, como se mencionó antes, son rasgos amplios, cuya calificación se obtiene de los componentes primarios.

Por supuesto que cada psicólogo debe determinar por sí mismo la

aplicabilidad de cualquier instrumento para la solución de los problemas que enfrenta.

Los criterios esenciales que recomiendan el uso del 16 FP son:

- 7.1.1 Que el cuestionario 16 FP está inserto dentro del amplio tejido o red de la psicología general.*
- 7.1.2 Que en su forma actual, la prueba se basa en un fundamento empírico de más de 10 investigaciones de análisis factorial, sobre una muestra de varios miles de reactivos.*
- 7.1.3 Que las propiedades psicométricas de las escalas (p.e. confiabilidad, validez, etc.) han sido exploradas y reportadas a partir de una gran variedad de muestras y condiciones.*
- 7.1.4 Que los datos científicos acerca del cuestionario (reportados en numerosos libros y artículos) proporcionan una rica base de evidencia y de criterio en psicología industrial, clínica, social y educativa.*

Sin embargo, la teoría general de la personalidad a partir de la cual se desarrolló este cuestionario anticipa sus exigencias a lo largo de ciertas dimensiones principales.

7.2 PRINCIPALES USOS DEL CUESTIONARIO

Una primera propiedad importante es la comprensión de la amplitud de dimensiones de la personalidad (del fundamento de la esfera de la personalidad). Una segunda propiedad importante es la orientación de las escalas hacia una medición funcional. Es decir, las escalas no están diseñadas en términos o conceptos subjetivos, o apriori, sino que están dirigidas a localizar previamente las estructuras naturales de la personalidad relacionadas con la forma en que ésta se desarrolla actualmente. Tercero, porque tiene que ver con dichos conceptos básicos de la personalidad, las mediciones relacionadas con un cuerpo organizado e integrado de conocimientos prácticos y teóricos en los campos clínicos, educativos, industriales y de investigación básica.

Muchos años de investigación indican que en nueve de cada diez casos el investigador pasará por alto alguna otra dimensión de la personalidad no considerada que es igualmente determinante para lo que se intenta predecir. El mejor modo de iniciar la investigación o el trabajo aplicado en cualquier nuevo terreno es tomar conciencia de la personalidad total, en todas sus dimensiones principales. Sería prudente que el investigador intentara descubrir lo que sucede al mismo tiempo en todas las dimensiones de la personalidad.

La característica primordial del 16FP que lo distingue de la mayoría de los cuestionarios para adultos es que está basado firmemente en el concepto de la esfera de la personalidad (Cattell 1946, 1957, 1964), un diseño para asegurar la cobertura de reactivos iniciales para todas las conductas que comúnmente entran en la clasificación y las descripciones de personalidad del diccionario enciclopédico.

El 16FP está basado en una serie de investigaciones que entrelazadas a través de 25 años, dirigidas a localizar importantes fuentes de los rasgos de una forma unitaria, independiente y pragmática, tanto en las clasificaciones como en los cuestionarios. Por fuente de los rasgos, queremos decir factores (convertidos a una estructura simple) que afectan grande áreas de conducta de la personalidad, tales como la inteligencia, estabilidad emocional, superego fuerte, impetuosidad y dominancia.

Aunque en los últimos cuarenta años se han publicado innumerables cuestionarios e inventarios, sólo dos o tres de ellos se han elaborado sobre estudios de análisis factorial con el criterio de estructura simple. Los estudios de este tipo, técnicamente adecuados y ampliamente repetidos son necesarios para demostrar que los rasgos separados o dimensiones de la personalidad, que miden las escalas del cuestionario 16FP, corresponden a fuentes de rasgos definidos originalmente, funcionalmente unitarios y psicológicamente significativos. De este modo el 16FP no es un cuestionario compuesto de escalas arbitrarias, sino que consiste en escalas orientadas cuidadosamente hacia conceptos básicos de la estructura de la

personalidad humana.

7.3 USO DE NIVELES DE NOMENCLATURA

A través de un amplio número de investigaciones actuales y publicaciones aplicadas, los símbolos A, B, C, E, F, G, H, I, L, M, N, O, 01, 02, 03, y 04 han sido aplicados consistentemente a los 16 factores. Además de estos símbolos se usarán nombres, los cuales se presentan en dos series: (1) el nombre técnico usado por los psicólogos profesionales, basado en la presentación del significado científico de esos factores como han aparecido en la literatura de la investigación, p.e. sizothymia contra affectothymia, para el factor A, fuerza del yo contra debilidad del yo para el factor C, etc.

8. LA ESCALA DE WECHSLER DE INTELIGENCIA PARA ADULTOS.

8.1 Antecedentes.

La primer forma de las escalas de Wechsler, conocida como la escala de inteligencia de Wechsler-Bellevue, se publicó en 1939. Uno de los objetivos primarios en su preparación fué proporcionar un test de inteligencia apropiada para adultos.

Al presentar por primera vez esta escala, Wechsler señaló que los test de inteligencia de que se disponía hasta entonces se habían destinado principalmente a los escolares y más tarde se adaptaron para los adultos, añadiendo elementos más difíciles de las mismas clases. El contenido de estos tests era a menudo de poco interés para los adultos. A menos que los elementos del tests tengan un mínimo de validez aparente, no se puede establecer con los sujetos adultos el rapport adecuado.

La excesiva importancia concedida a la velocidad de la mayoría de los tests tiende a colocar en situación desventajosa a la persona mayor. Wechsler creía que el manejo relativamente rutinario de las palabras recibía un peso excesivo en estos tests. Llamó también la atención hacia la inaplicabilidad de las normas de edad mental a lo adultos, e indicó que pocos de ellos se habían incluido previamente en las muestras de tipificación de los tests de inteligencia individuales.

Para salir al paso de estas objeciones se creó la escala de Wechsler Bellevue.

8.2 Descripción.

El WAIS, publicado en 1955, comprende 11 subtests; 6 de ellos se agrupan en una escala verbal y 5 en una escala de ejecución. Damos a continuación la lista y una breve descripción de estos subtests en el orden de su aplicación.

8.3 ESCALA VERBAL

- 8.3.1** Información 29 preguntas que abarcan gran variedad de información que los adultos han tenido ocasión probablemente de adquirir en nuestra cultura. Se hizo un esfuerzo por evitar el conocimiento especializado o académico. Podría añadirse que las preguntas de información general se han usado durante mucho tiempo en exámenes psiquiátricos sin tipificar para establecer el nivel intelectual del individuo y su orientación práctica.
- 8.3.2** Comprensión. 14 elementos, en cada uno de los cuales el sujeto explica lo que debería hacerse en determinadas circunstancias, por que se siguen ciertas prácticas, el significado de proverbios, etc. Este test, destinado a medir el juicio práctico y el sentido común, es similar a los elementos de comprensión del Stanford-Binet, pero su contenido específico se eligió de manera que estuviera más en consonancia con los intereses y actividades de los adultos.
- 8.3.3** Aritmética. 14 problemas semejantes a los que se encuentran en la aritmética de la escuela elemental. Todos los problemas se presentan oralmente y han de resolverse sin usar papel ni lápiz.
- 8.3.4** Semejanza. 13 elementos que requieren que el sujeto diga de qué modo dos cosas son semejantes.
- 8.3.5** Memoria inmediata de dígitos. Listas de 3 a 9 dígitos, que se presentan verbalmente y han de reproducirse también verbalmente. En la segunda parte el sujeto debe reproducir listas de 2 a 8 dígitos en sentido inverso.
- 8.3.6** Vocabulario. Se presentan verbal y visualmente 40 palabras de dificultad creciente. Se le pregunta al sujeto lo que significa cada palabra.

8.4 ESCALA DE EJECUCION

- 8.4.1** *Símbolos y dígitos.* Esta es una versión del conocido test de sustitución de clave que ha sido incluida a menudo en las escalas de inteligencia sin lenguaje. La clave contiene 9 símbolos emparejados con 9 dígitos. Con esta clave delante de él, el sujeto tiene minuto y medio para llenar tantos símbolos como pueda bajo los números en la hoja de la respuesta.
- 8.4.2** *Completación de figuras.*— Esta consta de 21 tarjetas con pinturas, a cada una de las cuales le falta una parte. El sujeto debe decir cuál es esa parte en cada una de ellas.
- 8.4.3** *Dibujo con cubos.*— Este test es similar al de Kohs, que hemos descrito previamente. Sin embargo, en la adaptación de Wechler los cubos solo tienen lados rojos, blancos, o rojo y blanco. El sujeto reproduce dibujos de complejidad creciente que requieren desde 4 hasta 8 cubos.
- 8.4.4** *Ordenación de imágenes.*— Cada elemento consta de un conjunto de tarjetas que contienen imágenes que hay que disponer en la secuencia adecuada para que nos relaten la historia. Este conjunto constituye el elemento más fácil de los 8 que componen el test.
- 8.4.5** *Ensamble de objetos.* Este test está modelado según el maniquí y el perfil de Pintner-Paterson y Arthur, incluye versiones mejoradas de estos dos objetos, junto con otros dos que hay que ensamblar o reconstruir. Se tienen en cuenta la velocidad y la precisión de la ejecución al puntuar los subtest de aritmética, clave, dibujo de cubos, disposición de cuadros y ensamble de objetos. Desde la publicación de la escala original de Wechler-Bellevue se ha propuesto un gran número de escalas abreviadas. Estas se forman mediante la simple

omisión de algunos de los subtests y prorrateando las puntuaciones para obtener un CI de escala entera a las normas publicadas. El hecho de que varias combinaciones de subtests, además de suponer un considerable ahorro de tiempo, correlacionen por encima de 0.90 con CI de la escala entera, ha animado al desarrollo y uso de escalas abreviadas con fines de selección rápida. Es posible que la combinación más eficaz de los subtests hallados, varíe para niveles intelectuales distintos u otras poblaciones especiales.

8.5 NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE PUNTUACION

Con el fin de asegurar su carácter representativo, la muestra de tipificación del WAIS se escogió con cuidado excepcional. El grupo normativo principal constaba de 1700 casos, e incluía un número igual de hombres que de mujeres, distribuidos en 7 niveles de edad comprendidos entre los 16 y los 64 años. Los sujetos se seleccionaron de forma que se equiparan en lo posible a las proporciones en el censo de la población de Estados Unidos en 1950.

Se establecieron normas suplementarias para las personas de más edad, examinando una muestra anciana de 475 personas de 60 años y más, en una típica ciudad del Oeste Medio (Doppelt y Wallace, 1955).

Las puntuaciones directas en cada subtest del Wais se convierten a puntuaciones típicas con una media de 10 y una σ de 3. Estas puntuaciones graduadas se extrajeron de un grupo de referencia de 500 casos, que incluía a todas las personas comprendidas entre los 20 y los 34 años de la muestra de tipificación. De este modo, todas las puntuaciones en los subtests se expresaron en unidades comparables. Las puntuaciones verbales, de ejecución y de la escala entera se hallan añadiendo las puntuaciones transformadas que se obtengan en los 6 subtests verbales, los 5 de ejecución y los 11

de toda la escala, respectivamente. Mediante la referencia a las tablas correspondientes que da el manual del test, estas tres puntuaciones se pueden expresar en CI de desviación con una media de 100 y una σ de 15. Sin embargo, tales CI se hallan con referencia al grupo de edad del propio individuo, y muestran, por tanto, la posición del individuo en comparación con las personas de su mismo nivel de edad.

Fiabilidad. Se calcularon los coeficientes de fiabilidad para cada uno de los 11 subtests, así como para los CI de la parte verbal, de ejecución y de la escala entera, entre las muestras de 18-19, 24-34 y 45-54 años de edad. Se eligieron estos tres grupos como representativos de la amplitud de edad que abarcaba la muestra de tipificación. Para todos los subtests, excepto para el de memoria inmediata de cifras y el de clave, se emplearon los coeficientes de fiabilidad de los elementos pares e impares (corregidos para toda la longitud del test mediante la fórmula de Spearman-Brown). La fiabilidad del de memoria inmediata de cifras se estimó partiendo de la correlación entre las puntuaciones en las listas de dígitos nombrados hacia adelante y hacia atrás. No se pudo utilizar la técnica de las mitades con el de clave, que es un test muy influido por la velocidad. Por tanto, la fiabilidad de este se determinó por el procedimiento de las formas paralelas en un grupo que se examinó especialmente con los subtests de clave del WAIS y del Wechsler-Bellevue..

Los CI de la escala entera arrojaron coeficientes de fiabilidad de 0.97 en las muestras de las tres edades. Los CI verbales tenían fiabilidades de 0.93 y 0.94.

Los tres CI son, pues, muy fiables si tenemos en cuenta su consistencia interna.

Como era de esperar, los subtests individuales arrojan fiabilidades inferiores, que se extienden desde algunos coeficientes entre 0.60 y 0.70, hallados en los de memoria inmediata de dígitos, disposición de cuadros y ensamble de

objetos, hasta coeficientes tan altos como 0.96 para el vocabulario. Es particularmente importante considerar estas fiabilidades de los subtests cuando se valoran los significados de las diferencias entre las puntuaciones obtenidas en los subtests por un mismo individuo, como en el análisis del perfil.

Validez. Puesto que todos los cambios introducidos en el WAIS representan mejoras del Wechsler-Bellevue (en fiabilidad, límite superior, grupo normativo, etc.) y la naturaleza del test ha permanecido sustancialmente la misma, es razonable suponer que los datos de validez obtenidos en el Wechsler-Bellevue estimarán más bien por debajo que por encima la validez del WAIS.

Valoración general. El WAIS representa indudablemente una mejora sobre su predecesor, el Wechsler-Bellevue. El cuidado con que se reunió una muestra representativa de amplitud nacional es un rasgo de la tipificación del WAIS particularmente digno de tenerse en cuenta. El aumento en longitud y campo de dificultad de los subtests ha hecho mejorar las fiabilidades, aunque algunas todavía son demasiado bajas para el tipo de análisis entre los tests que se ha intentado a menudo con esta escala. La disponibilidad de normas bien establecidas para los adultos en diferentes edades representa una contribución especial del WAIS. Sin embargo, a la vista de la rápida mejora de la educación y del nivel cultural de la población, tales normas necesitarán de un nuevo y frecuente control, especialmente en lo relativo al descenso esperado con la edad.

Los CI del WAIS varían sistemáticamente de los del Stanford-Binet, estando estas diferencias asociadas al nivel intelectual de los sujetos y a la edad por lo que han de tenerse en cuenta al interpretar los CI en los dos tests.

9. PRUEBA DE INTELIGENCIA "LIBRE DE CULTURA" DE CATTELL (FACTOR G)

Cattell sugiere que el factor general "G" comúnmente medido por las pruebas de inteligencia, se encuentra dividido no en un factor, sino en dos: Habilidad general fluída y Habilidad general cristalizada. Esta teoría fué propuesta por Cattell en 1941 y fué desarrollada con mayor precisión de 1950 a 1957.

Las habilidades fluída (gf) y la cristalizada (gc) diferirán de acuerdo a la edad, alcanzando gf un máximo a los 14-15 años de edad, mientras que gc continúa aumentando de los 18 a los 28 años de edad, dependiendo del aprendizaje cultural que proporciona el medio ambiente. De aquí que aunque gf comience a declinar a los 22 años de edad, el gc mostró una caída menos acelerada.

Para cualquier grupo de la misma edad, la relación de herencia medio ambiente será mucho más alta para gf que para gc, basándose en la hipótesis de que gf se encuentra determinada fisiológicamente, en tanto que gc es un producto medio ambiental.

Uno de los fines a los que se han destinado las pruebas no verbales es el examen de los individuos criados en culturas o subculturas diferentes. Aunque es evidente, que algunas personas procedentes de ciertas culturas se encontrarían en desventaja, principalmente debido a la información específica que los tests presuponen.

Para reducir las restricciones culturales que caracterizan a la mayoría de las pruebas se ha intentado construir pruebas "libres de cultura". Parece que realmente esto no es posible puesto que las personas no se comportan en un "vacío cultural"; sin embargo, teóricamente es posible el construir una prueba que presuponga experiencias que sean comunes en diferentes culturas. Tal prueba no estaría libre de influencias culturales, sino que utilizaría elementos transculturales.

La prueba "libre de cultura" de Cattell, fué creada en el Institute for Personality and Ability Testing (IPAT), de la Universidad de Illinois.

Dicha prueba pretende dar una medida que no se encuentre tan distorsionada por variables socioeconómicas y culturales.

La finalidad de la prueba es el intentar medir el factor general de habilidad o "G" con la más alta validez posible, según la teoría de Spearman, o el factor de segundo orden de acuerdo a la teoría de Thurstone; asimismo pretende medir el factor de inteligencia fluida en base a la teoría de Raymond B. Catell. Este afirma que la confusión existente con respecto a las pruebas de "inteligencia" se explican, si consideramos que las pruebas tradicionales son una mezcla de los factores fluidos y cristalizados.

CONTENIDO DE LA PRUEBA

Contiene cuatro pruebas libres de influencias culturales las cuales pueden usarse como una sub-batería y se dan normas separadas para esta escala abreviada. Las escalas 2 y 3 son semejantes, excepto por el nivel de dificultad. El tipo de construcción de los reactivos es el conocido como "selección múltiple", con cinco y seis alternativas de respuestas cada uno.

Existen dos series la "A" y la "B" y cada una consta de las cuatro pruebas siguientes:

- 1. Series: Se selecciona el elemento que completa la serie.*
- 2. Clasificación: Debe marcarse en cada fila dos elementos que tienen una particularidad en común.*
- 3. Matrices: Hay que señalar el elemento que complete correctamente la matriz o patrón.*
- 4. Condiciones: Se inserta un punto en uno de los diversos dibujos que se presentan con el fin de cumplir las mismas condiciones que se indican en el dibujo de la primera muestra.*

En 1976 se hizo una normalización de esta prueba en el Departamento

de Recursos Humanos del Instituto, para determinar las diferencias Significativas tomando en cuenta tres variables: edad, sexo y escolaridad, en la categoría de laboratorista (sin que se encontrara ninguna diferencia significativa).

N= 186 SUJETOS

REACTIVOS=50

En base a los resultados obtenidos se hizo la siguiente clasificación por rangos:

PUNTAJE	CALIF.T.	INTERPRETACION
0-1	1	Deficiente
2-6	2	Inferior
7-11	3	Subnormal
12-16	4	Normal Bajo
17-21	5	Normal Medio
22-26	6	Normal alto
27-31	7	Sup. al término medio
32-36	8	Superior
37 o más	9	Brillante

$x = 19.05$

$s = 4.98$

10. MATRICES PROGRESIVAS DE RAVEN

10.1 ANTECEDENTES

J.C. Raven, psicólogo inglés, director de investigaciones Psicológicas de "The Crichton Royal", con la colaboración inicial de Penrose, imprimió por primera vez sus "Progressive Matrices" en el año de 1936. Tras algunas revisiones, dos años después su prueba había tomado forma definitiva y estaba ya triplicada. Se identificaba como "Progressive Matrices" 1938, Sets A, B, C, D, Y E fecha que sirve para distinguirlas de otras formas para edades y capacidades específicas y de una revisión de la misma escala que Raven construyó ulteriormente.

La nueva versión 1956 de su escala de 1938 resulta del mero reemplazo de una prueba y de la Serie E, destinada a salvar algunas fallas manifestadas en la graduación anterior en complejidad creciente. La prueba de Raven sirvió de modelo para pruebas de factor G que construyeron otros autores siempre basadas en la teoría factorial de Spearman.

10.2 DESCRIPCION

Consiste de 60 láminas de figuras geométricas abstractas, ordenadas en 5 series denominadas A, B, C, D, E, de 12 reactivos cada una, que plantean problemas de completamiento de sistemas de relaciones (matrices) en complejidad creciente, y para cuya resolución el examinado debe deducir relaciones en las primeras 24 y correlaciones en las últimas 36, y, en cada caso, demostrará haber descubierto la

solución, si logra reconocerla entre varias inadecuadas que se dan al pie de la página respectiva. Esencialmente puede describirse como un test de matrices (formas o relaciones) lacunarias. La tarea es pues, semejante a la de otros tests en los que el examinado debe indicar cuál es la parte omitida en un dibujo mutilado.

10.3 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PRUEBA

10.3.1 *Sencilla es su administración y evaluación y no requiere preparación o experiencia previas.*

10.3.2 *De amplio margen: se aplica a niños o adultos.*

10.3.3 *Económica, en personal, tiempo y material. Se administra o auto-administra en forma individual o colectiva, a grupos de hasta 100 sujetos, en tiempos que oscilan entre 30 y 60 minutos, y el monto de los resultados se efectúa en breves minutos.*

10.3.4 *No verbal: se aplica a todo sujeto, cualquiera que sea su idioma, educación y capacidad verbal.*

10.3.5 *No manual: no requiere de capacidad motora.*

10.3.6 *Interesante para el examinado pues mantiene vivo el interés del sujeto durante el transcurso de la prueba.*

10.3.7 *Agradable para el examinador, cuya tarea se desenvuelve en su totalidad de un modo simple y grato.*

11. PRUEBA DE DOMINOS DE EDGARD ANSTEY

11.1 ANTECEDENTES

11.1.1 CARACTERIZACION

La prueba de dominós de Anstey, fue considerada en 1944 para la armada británica como el test paralelo de las Matrices Progresivas de Raven y con el intento de superar sus inconvenientes. Para describirlo y ubicarlo, corresponderá filiarlo según las notas siguientes:

a) En razón de sus problemas:

-Prueba de series: Es una prueba de deducción de leyes o principios de relaciones

- Prueba de continuación o completamiento de series numéricas: Así visto, puede considerársele como un test de completamiento de lagunas. Este completamiento entraña la tarea de terminar series de números dispuestos según diversos planes, patrones o principios. Los principios que regulan las secuencias en las series de Anstey, son los siguientes:

Simetría

Alternancia y progresión simple

Asimetría

Progresión circular

Progresión compleja (series)

Combinación de principios previos

Adición y sustracción

b) En razón de su material

- Test de figuras numéricas de puntos: las series de cifras se representan por grupos de puntos dispuestos según un patrón (dominó)

-Test de series de dominós: por utilizar las fichas de dominós en forma exclusiva, le caben otras especificaciones.

-Test de figuras abstractas: en su apariencia visual las fichas

ofrecen un material concreto y familiar; pero por la índole no real de los problemas que plantea -que es lo que importa-, el Dominós es un test de figuras no representacionales.

c) En razón de su administración

-Autoadministrable. Puede tomarse en forma individual o -con sujetos mayores de 12 años- en grupo.

Sin límite de tiempo ("Power Test").

d) En razón de sus fundamentos y su objetivo

-Test Factorial. Está fundamentado en la teoría factorial de Spearman (1904) y en su metodología psicométrica. Anstey aplicó, en efecto, los principios psicométricos fundamentales sustentados por los factorialistas ingleses, desde sus iniciadores (1900) Spearman, Brown y Stephenson. A través de problemas formulados en términos de descubrimiento de relaciones entre series de fichas abstractas, preferidas por su carácter no familiar, lo cual permite una evaluación más pura del factor "G".

-Test de factor "G". Su propósito de medir la capacidad intelectual, con la máxima pureza, vincula al Dominós, con los tests de factor "G" de Spearman-Stephenson (1934) Test Perceptual de Penrose y Raven (1936); Matrices Progresivas de Raven (1938); Test de Inteligencia no Cultural de Cattell (194-); Percepción de Patrones de Penrose (1943).

-Test de capacidad potencial. El Dominós brinda al examinado el tiempo que necesita para realizar el máximo de tareas que sea capaz. A diferencia de los tests de velocidad, que hacen la evaluación por la rapidez de respuesta y que por tanto se ajustan al método de trabajo con tiempo limitado y en los cuales la evaluación se hace por la cantidad de trabajo rendido en el lapso fijado.

11.2 VERSIONES 1944 Y 1955

La versión original del test de Dominós (1944), que preparó Anstey para la Armada Británica, integrada por 44 ítems, ha quedado inédita, con un "closed test" -según denominan los ingleses a las pruebas de uso

oficial o exclusivo. Pero ulteriormente, Anstey preparó una nueva versión (1955), ligeramente diferente en su material (48 ítems agrupados, en 8 páginas según sus principios y complejidad creciente), a la que le dió carácter de "open test" (Test abierto).

11.3 INVESTIGACION EN AMERICA LATINA

Anstey confió su versión de 1955 a los fines de estandarización y publicación al uruguayo Dr. W. L. Riso, Director del Servicio Médico Pedagógico de la Universidad del Trabajo del Uruguay, quien tipificó la prueba sobre una muestra de 1736 sujetos (de 12 a 30 años), obtuvo un baremo nacional para el Uruguay, calculó los valores estadísticos de su confiabilidad (coeficiente 0,85) y validez (contrastando con el de Raven, coeficiente 0,55). Esta resulta ser la primera y demorada edición abierta del test de Dominós. En 1955, el Dr. Riso inicia la estandarización regional en el Instituto de Psicología de la Facultad de Filosofía y Letras de la ciudad de Rosario, obteniendo un baremo con 586 exámenes, realizado sobre escolares y estudiantes (bachilleres y normalistas) de 12 a 17 años en ambos sexos, y que arrojó cifras cercanas a las obtenidas por Riso en Montevideo.

11.4 ESTANDARIZACION DE LA PRUEBA DE DOMINOS

La prueba de dominós es una prueba gráfica, no verbal, de inteligencia, destinada a valorar la capacidad de una persona para conceptualizar y aplicar el razonamiento sistemático a nuevos problemas. Para ello, la forma de conjuntos de dominós, son presentados en orden de dificultad creciente, como se detallará más adelante.

Se supone que la capacidad del sujeto para resolver acertadamente un determinado número de problemas se halla en función directa del Factor "G" de la inteligencia (según la teoría factorial de Spearman). Esta prueba es considerada como uno de los mejores instrumentos para medir el Factor "G".

11.5 ANTECEDENTES

La primera versión de la prueba de Dominós fue elaborada por Anstey en 1944, para el ejército británico, primero como prueba paralela de

Raven y luego como prueba sustituta de ésta.

Hasta el momento la prueba no ha sido empleada en gran escala. Existen actualmente dos versiones del test, denominadas A y B.

11.6 UTILIZACION

El test de Dominós es aplicable a sujetos de 12 años en adelante, aunque puede administrarse individualmente a partir de los 10 años. Es inaplicable para sujetos menores de esa edad. Se presta especialmente para el uso con adolescentes y adultos para obtener rápidamente una estimación de la capacidad intelectual de grupos estudiantiles o con objeto de seleccionar personal con un margen suficiente de confiabilidad.

11.7 MATERIAL

La prueba está integrada por 48 problemas pictóricos, impresos en cuadernos a razón de 6 diseños por página. Los cuadernos contienen además una página preliminar destinada a explicar la tarea a realizar mediante 4 ejemplos, los dos primeros con problemas ya resueltos y los dos restantes, con problemas a resolver bajo la supervisión del examinador. Cada diseño contiene una ficha de dominó en blanco, para que el examinado señale la cantidad de puntos que corresponde a la solución. Los cuadernos tienen 8 páginas de problemas, en cada una de las cuales se introduce un nuevo principio de organización de los conjuntos de fichas. Están dispuestos en orden de dificultad creciente, aunque no exactamente, puesto que el primer ítem de un nuevo principio puede ser algo más fácil que el último del precedente. Sólo se utilizan como material el cuaderno de prueba y la hoja de respuesta.

12. EXAMEN BETA REVISADO KELLOG Y MORTON

La revisión del Examen Beta fue ejecutada por el grupo "Examinador Beta" de la Armada de los Estados Unidos, durante la Primera Guerra Mundial, con el propósito de que éste sirviera como una medida de la habilidad intelectual general de personas relativamente analfabetas o para quienes no hablaban inglés.

Los autores Kellog y Morton revisaron el contenido de la prueba en los años 30 y posteriormente en 1943. El examen Beta Revisado es utilizado intensamente todavía especialmente en numerosas industrias que emplean personal de origen extranjero o que tienen escaso nivel educativo; asimismo como en otros tipos de instituciones.

La Edición de 1946 del Manual del Examen Beta Revisado, presentó un cambio considerable para su uso; en virtud de ello, los editores recomiendan el empleo del procedimiento desarrollado por Linder y Gurvitz.

12.1 CARACTERISTICAS DE LA ESTANDARIZACION

- a) Refinamiento de los procedimientos de administración. Sin cambios básicos.
- b) Pocos refinamientos en el puntaje.
- c) Un procedimiento que convierte los puntajes brutos de las subpruebas de la prueba a puntajes pesados, de tal manera que cada subprueba contribuye igualmente al puntaje total.
- d) Los puntajes pesados son convertidos a C.I. Beta, de la misma forma en que los puntajes pesados son convertidos a C.I. en el Wais.
- e) El C.I. de Beta tiende a disminuir paralelamente con la edad.
- f) La muestra de estandarización usada en la derivación de los puntajes pesados y los C.I. fué en una muestra representativa de adultos.

12.2 ADMINISTRACION

La administración puede ser individual o colectiva, se emplea algo el lenguaje para dar las instrucciones, aunque las explicaciones descansan principalmente en los ejercicios de práctica que preceden a cada subtest.

12.3 DESCRIPCION DE SUBPRUEBAS

12.3.1. Laberinto que mide coordinación visomotriz y planeación.

12.3.2. Prueba de símbolos y dígitos que mide la capacidad imitativa y aprendizaje a nivel concreto.

12.3.3. Figuras defectuosas o incorrectas que miden juicio práctico y observación de detalles.

12.3.4. Figuras geométricas que deberán ser dibujadas en un cuadrado a la derecha. Mide abstracción y síntesis a nivel concreto.

12.3.5. Dibujos incompletos que deberán ser completados con la parte faltante. Mide capacidad para percibir detalles.

12.3.6. Varios pares de dibujos seguidos de una línea en la cual deberá marcarse una "x" si los dibujos son diferentes. Mide atención y discriminación.

13. BARSIT (TEST RAPIDO DE BARRANQUILLA)

El BARSIT es una prueba que puede aplicarse colectivamente y utiliza material impreso, papel y lápiz. Es de fácil aplicación y se recomienda como prueba inicial. Con esta prueba se obtiene rápidamente un índice de la aptitud para aprender mediante la valorización de factores de inteligencia verbal y razonamiento numérico, haciendo intervenir también elementos cognoscitivos lógico-verbales y de información general.

Su uso es doble:

a. Para escolares a partir de la terminación del 3er. grado (Psicología Educativa).

b. Para adultos con educación primaria (Psicología Industrial y Educativa).

Uno de los propósitos de esta prueba es determinar rápidamente el nivel de inteligencia o aptitud para aprender.

HISTORIA DE LA PRUEBA

En el año de 1940, en Barranquilla, Colombia, se creó un Instituto de Psicología Aplicada (Instituto Psicotécnico), como ampliación del

Laboratorio de Psicología Experimental del Colegio de Barranquilla, "destinado a la investigación y estudio, desde el punto de vista del rendimiento y bienestar de los alumnos ... tendiendo a determinar el nivel mental, y tipo predominante de su inteligencia..." (5)

Durante más de un lustro se recopilaron datos que pudieran ser utilizados para la formación de "standards" o normotipos. Fruto de ello es el "Informe de la labor" realizada durante los años 1940-1944 por Francisco del Olmo Barrios. (6)

Entre las 32 pruebas adoptadas por el Instituto de Barranquilla, se experimentó el "Rapid Survey Intelligence Test" de Rudolph Pinther, previamente traducido con autorización personal del autor.

Los resultados de ese experimento demostraron que no se podía utilizar en nuestro medio. Surgían marcadas dificultades, especialmente en cuanto a la adaptación a los límites de tiempo para efectuarlos diferentes tipos de ejercicios. El tiempo de tres minutos para cada una de las cuatro partes de que consta la prueba resultó demasiado breve para los sujetos examinados, ya que no estaban habituados a realizar pruebas calculadas para tiempos cortos. Además presenta un segundo inconveniente a los administradores de las pruebas, pues las instrucciones se deben impartir por separado, página por página, siendo ésto un obstáculo al tener que mantener una estrecha vigilancia para evitar que se intente comenzar a resolver partes de la prueba mientras se dan las instrucciones.

Durante los años 1943 y 1944 se estudió una nueva prueba que llenara un cometido similar al del Dr. Pinther, pero evitando los inconvenientes de los tiempos parciales. Se crearon nuevos reactivos para medir el vocabulario, el razonamiento verbal y otros para el razonamiento lógico; para medir el razonamiento numérico se organizaron series

(5) Revista del Museo del Atlántico, Publicación Bimestral, Director Julio Enrique Blanco, Barranquilla, República de Colombia, Número preliminar Octubre de 1941

(6) Suplemento a los nums. 8 y 9 de la Revista del Museo del Atlántico, Marzo de 1945. Y Franziska Baumgarten "Progress of Psychotechnique" / 1939-1945

adecuadas y además se introdujeron nuevos reactivos de información general, factor que ha demostrado su validez en pruebas de otros autores (Terman, Wechsler, etc.).

Terminadas las experiencias en 1945 se trataron estadísticamente los resultados. Se habían examinado los siguientes escolares:

De 13 años	1003
De 12 años	462
De 11 años	338
De 10 años	252
De 9 años	108

Calculados los resultados con esta muestra de 2163 niños y niñas que estaban terminando el año escolar en escuelas oficiales y colegios privados, se obtuvieron los siguientes datos:

Segundo año	N=565	M=19,46	D.T.=8,37
Tercer año	N=785	M=28,99	D.T.=7,57
Cuarto año	N=803	M=34,21	D.T.=6,67

(En esa época la instrucción primaria en Colombia finalizaba en 4o. año)

RESULTADOS DEL ANALISIS DE REACTIVOS

Un estudio del porcentaje de frecuencias de las respuestas dadas a cada uno de los reactivos sirvió, de acuerdo con el índice de dificultad, para ordenar la colocación de las cuestiones en la edición definitiva. Este índice de dificultad se ha mantenido en diferentes niveles, países y épocas. (Colombia, Argentina, Venezuela).

14. TEST NO VERBAL DE LA UNIVERSIDAD DE PURDUE

14.1 OBJETIVO

El test no verbal de la Universidad de Purdue es una prueba destinada a medir la inteligencia general. Integrado únicamente por las figuras geométricas, puede ser aplicado a personas con marcadas diferencias

en sus niveles educativos, o pertenecientes a distintos medios culturales.

El test consiste de 48 problemas, los cuales aumentan en dificultad.

14.2 INSTRUCCIONES PARA LA APLICACION

Terminada la distribución de folletos, **se darán a los examinados las siguientes instrucciones:**

Escriban con letra de imprenta sus nombres y apellidos y anoten su edad cumplida en los sitios indicados.

Las instrucciones son las siguientes:

Primera: En cada una de las series de 5 dibujos hay UNO que es DIFERENTE de los demás.

Segunda: Busque este dibujo DIFERENTE a los demás y ponga encima de él una X, así como aparece en la serie "A", a continuación.

Después de que los participantes examinaron la serie "A" el examinador les preguntará si entienden por qué la cuarta figura de la serie "A" está marcada con X. Si es necesario, el examinador explicará por qué esta figura es diferente de la serie.

Tercera: Ahora haga usted lo mismo con las series "B" y "C". Busque en cada una de las series la figura distinta de las demás y ponga encima de ella una X.

Se les dará a los examinados el tiempo necesario para marcar las figuras diferentes en las series "B" y "C" y luego, el examinador dirá:

Ustedes han debido marcar la segunda figura en la serie "B" y la primera figura en la serie "C".

Si es necesario, el examinador explicará en qué consiste la diferencia de esas dos figuras en relación con las demás de su serie respectiva. En las páginas que siguen ustedes encontrarán varias series de 5

dibujos. En cada serie hay UNA figura distinta de las demás. Búsquela y ponga encima de ella una X bien clara.

Si se equivoca o quiere cambiar su respuesta, no borre, simplemente ponga una cruz encima de la X y luego vuelva a marcar con una X su nueva respuesta.

Al trabajar siga las series en su orden en vez de contestar al azar. Sin embargo, si encuentra un problema que no puede resolver, déjelo y pase a la serie siguiente. Dispondrá de 25 minutos para completar esta prueba, tiempo más que suficiente si no demora mucho en cada serie. Si termina antes del tiempo indicado, puede revisar su trabajo y tratar de resolver las series que dejó sin marcar.

¿Tienen preguntas? Si no, abran el folleto y comiencen a trabajar a partir de la serie número uno. ¿Listos? Comiencen ya.

Transcurridos los 25 minutos se suspenderá la prueba y se pedirá a los examinados que cierren su cuadernillo y lo entreguen.

14.4 CORRECCION DE LA PRUEBA

Se utilizarán las plantillas de calificación correspondientes, colocándolas sobre la prueba y se contarán las respuestas correctas. Debe también asegurarse de que no existan marcadas dos respuestas. En caso de que ésto suceda, se cancelará la respuesta.

El puntaje corresponde al número de respuestas correctamente marcadas. El puntaje bruto se convertirá a rangos y así se obtendrá el CI general.

14.5 BAREMOS

En la tabla num. 1 aparecen los baremos obtenidos para la primera edición (Wayne y Oñore, 1963). Dichos baremos fueron obtenidos en una muestra de 250 jóvenes de ambos sexos, oriundos de varias regiones colombianas cuya edad oscila entre 15 y 22 años, pertenecientes a los dos últimos años de bachillerato de colegios privados y oficiales. Es interesante observar la similitud entre las

normas venezolanas y colombianas que aparecen en la tabla.

CLAVE FORMA "A"

CLAVE FORMA "B"

SERIE No.	RESPUESTA	SERIE No.	RESPUESTA	SERIE No.	RESPUESTA	SERIE No.	RESPUESTA
1	5	25	2	1	4	25	5
2	4	26	5	2	1	26	5
3	4	27	4	3	4	27	5
4	2	28	3	4	3	28	4
5	4	29	1	5	3	29	5
6	4	30	4	6	1	30	4
7	5	31	5	7	3	31	1
8	5	32	3	8	5	32	2
9	2	33	5	9	3	33	4
10	3	34	5	10	1	34	4
11	3	35	4	11	1	35	4
12	4	36	5	12	2	36	5
13	3	37	2	13	3	37	1
14	2	38	1	14	5	38	1
15	4	39	3	15	3	39	1
16	4	40	4	16	3	40	3
17	5	41	2	17	5	41	5
18	2	42	3	18	5	42	3
19	4	43	4	19	4	43	4
20	1	44	4	20	3	44	4
21	5	45	4	21	5	45	4
22	3	46	3	22	3	46	4
23	3	47	4	23	3	47	2
24	4	48	4	24	3	48	5

Con el objeto de detectar las posibles variaciones en los baremos con el transcurso del tiempo, Woyno y González (1975), estudiaron 268 resultados de tests No Verbal de Purdue aplicados a los jóvenes que durante 1975 se acercaron al Departamento Técnico de Ediciones Pedagógicas Latino Americanas en busca de Orientación Profesional. Dichos jóvenes pertenecían

a los cursos 5o. y 6o. año de bachillerato de colegios públicos y privados de Barranquilla y Cartagena (Colombia). En algunos casos, la Orientación Profesional se realizó en forma individual y en otros en forma colectiva.

TABLA No. 1
BAREMOS DEL TEST NO VERBAL DE LA UNIVERSIDAD
DE PURDUE
(TOMADO DE WOYNO Y OÑORO, 1963)

PERCENTIL	COLOMBIANOS	VENEZOLANOS	ESTADOUNIDENSES
99	46	43	47
95	43	41	46
90	41	40	45
80	38	38	43
70	36	36	41
60	34	34	39
50	32	32	38
40	30	30	37
30	28	29	36
20	26	27	34
10	23	24	28
5	21	21	26

CAPITULO VII

PERFILES DE PUESTO

DEFINICION

Perfil de Puesto es el esquema de rasgos característicos de un puesto, en la medida que pueden ser determinados cuantitativamente y presentados en forma gráfica.

En los capítulos anteriores traté sobre los diferentes métodos que existen para la elaboración del análisis y perfil de puesto, así como las aplicaciones que tienen estos en la administración de personal.

Análisis del trabajo es un proceso para obtener todos los hechos pertinentes de un trabajo, esto implica 2 declaraciones separadas, por escrito: Una es la descripción del puesto, en la cual se determina el título, localización, deberes, condiciones de trabajo y riesgos. La segunda, es la especificación ó perfil del puesto, en la cual se determinan las cualidades humanas necesarias para desempeñarlo. (7) Por lo general se anuncian los niveles o grados de escolaridad requeridos, experiencia, entrenamiento, capacidad, juicio, iniciativa, esfuerzo físico, habilidad y responsabilidad necesarias para realizar en forma adecuada un trabajo determinado.

(7) Sikula A.F. Administración de Recursos Humanos en Empresas. Edif. Limosa, Méx. 1982 pág.230.

METODOLOGIA UTILIZADA

*En primera instancia seleccione para la elaboración de Perfiles de Puesto los métodos de entrevista, observación directa y las actividades descritas en los profesiogramas del Contrato Colectivo de Trabajo de la Institución. Más tarde, y debido a la dificultad con que me encontré para que se me facilitara el personal para realizar las entrevistas y el tiempo consumido en la técnica de observación directa, opté por entrevistas con los jefes inmediatos así como las descripciones de actividades de cada categoría. Utilicé también un cuestionario, el cual repartí entre los jefes de cada sección u oficina y les solicité los repartieran entre el personal que ellos consideraran más capacitado para resolver los cuestionarios. Les solicité me avisaran cuando tuvieran los cuestionarios ya contestados y una vez con ellos en mi poder me di a la tarea de **organizarlos** y recopilar la información.*

Con respecto a las entrevistas, realicé por lo menos dos por cada una de las categorías analizadas.

Una vez reunidos todos los datos, los analicé y en base a ellos elaboré los perfiles de puesto.

Por no considerar necesario incluir los formatos completos utilizados para la obtención de información para la elaboración de los perfiles de puesto, sólo incluiré un formato completo y después incluiré solamente el perfil psicológico de todas las categorías estudiadas.

PERFIL DEL PUESTO

1.- IDENTIFICACION

1.1.- Nombre del puesto:

- Auxiliar de farmacia.

1.2.- Descripción genérica de las funciones del puesto:

- Maneja y despacha medicamentos de acuerdo a las recetas médicas, individuales o colectivas.

1.3.- Unidad de trabajo:

- Farmacia de las U.M.F., H.G.Z. y centros médicos.

1.4.- Jefe inmediato:

- Oficial de farmacia.

1.5.- Subordinados directos:

- Ninguno.

1.6.- Categoría de base:

- Auxiliar de farmacia.

1.7.- Turnos y jornadas:

- U.M.F. dos turnos (matutino de 8.00 a 14:30 hrs. o de 8.00 a 16.00 hrs.) (Vespertino de 14:30 a 21.00 hrs.)

- H.G.Z. tres turnos (matutino de 8.00 a 14:30 hrs. o de 8.00 a 16.00 hrs.) (Vespertino de 16.00 a 24.00 hrs.) (nocturno de 24.00 a 8.00 hrs.)

- Jornadas de 6:30 y 8.00 hrs.

1.8.- *Movimientos escalafonarios:*

- *Por antigüedad a la categoría inmediata superior (2)*
- *Por prueba de oposición y concurso (3)*
- *Por examen a cualquier categoría de otra rama (6)*

1.9.- *Coordinación con:*

- *Demás auxiliares de farmacia y con el oficial de farmacia.*

1.10.- *Relaciones de mando:*

- *Directas del jefe de la dependencia (3)*
- *Directas del directorio o jefe de la unidad (4)*
- *Indirectas del Instituto, siempre a través del jefe de la dependencia o de la persona designada al efecto.*

2. ANALISIS DEL PUESTO

	SECCION	H.G.Z
PUESTO	Aux. Farmócia	

2.1 DESGLOSE EN CICLOS Y TAREAS

CICLO	2.1.1 DENOMINACION	2.1.2 DESCRIPCION	2.1.3 OBJETO	2.1.4 REQUISITO	2.1.5 TIEMPO
No.	¿Qué hace?	¿Cómo y con qué se hace?	¿Para qué se hace?	¿Qué aptitud exige?	%
1.-	Recibir el turno	Estar al tanto de lo acontecido del día anterior	Para saber si hay algunos pendientes ejem: medicinas agotadas	Atención y comunicación verbal	5'
2.-	Recibir y surtir recetas	Verificando fecha, firma y clave o matricula del médico y procediendo a surtir lo prescrito	Para que el paciente de consulta externa obtenga el medicamento prescrito	Conocimientos del acomodo de medicamentos	4 HRS.
3.-	Foliar recetas	Utilizando un foliador, empezando en 1 y en número progresivo	Para determinar la estadística del trabajo diario	Coordinación Visomotora	15'
4.-		Siguiendo el procedimiento igual al 2	Para que el paciente hospitalizado obtenga el medicamento prescrito		1 HORA

111

2. ANALISIS DEL PUESTO

	SECCION	H.G.Z
PUESTO <u>Aux. Farmacia</u>		

2.1 DESGLOSE EN CICLOS Y TAREAS

CICLO	2.1.1 DENOMINACION	2.1.2 DESCRIPCION	2.1.3 OBJETO	2.1.4 REQUISITO	2.1.5 TIEMPO
No.	¿Qué hace?	¿Cómo y con qué se hace?	¿Para qué se hace?	¿Qué aptitud exige?	%
5.-	Acomodar medicamentos en anaqueles correspondientes	Manual, segun las normas y el orden establecido en cada Farmacia	Para facilitar el manejo y despacho de medicamentos	Conocimiento del cuadro básico y la disposición de los medicamentos	Resto de la jornada
6.-	Colaborar con labores Administrativas	Elaborando informes y reportes diarios	Para cubrir las necesidades del servicio		
7.-					
8.-					

3.- FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

3.1.- Atención a:

- El derechohabiente y personal encargado de surtir recetas colectivas (enfermeras principalmente).

3.2.- Responsabilidades:

- Surtido correcto y adecuado conforme a la prescripción médica.
- Recibir y acomodar medicamentos en los anaqueles de la farmacia de su adscripción.
- Atender oportuna y correctamente a los derechohabientes y orientarlos sobre la manera de obtener los medicamentos que no hay en existencia.

3.3.- Autoridad para:

4.- DEBERES Y ACTIVIDADES QUE REALIZA:

- Maneja y despacha medicamentos de acuerdo a las recetas médicas individuales o colectivas.
- Despacha y/o elabora a farmacias subrogadas.
- Codifica y folia recetas.
- Identifica a los derechohabientes y los datos de las recetas.
- Recibe y acomoda medicamentos en los anaqueles de la farmacia de su adscripción.
- Interviene en la recepción de medicamentos en los anaqueles de la farmacia a justándose a los solicitados y/o a las remisiones y revisa su buen estado y vigencia.
- Solicita, cuando así proceda, aclaraciones del médico que expidió las recetas.

- *Labores administrativas inherentes a sus actividades, interviene en la elaboración y trámite de los pedidos reglamentarios de acuerdo con las necesidades de la farmacia y participa en los sistemas de aprovisionamiento y control en los aspectos que le corresponden de acuerdo a las normas que el Instituto determine.*

5.- REQUISITOS DEL PUESTO:

5.1.- Primordiales:

- *Comprobación de buenos antecedentes (34)*
- *Edad: de 16 a 30 años (37)*

5.1.- De salud:

- *Condiciones físicas normales (36)*

5.3.- De escolaridad y conocimientos:

- *Certificado de instrucción secundaria y prevocacional (4)*
- *Examen de capacidad y ejecución práctica de las labores a su cargo con las características que en cada caso requieran (27)*
- *Conocimiento de la ley del Seguro Social y sus reglamentos (32)*
- *Conocimiento del contrato colectivo de trabajo y reglamentos especiales de actividades; reglamentos de escalafón; reglamento interior de trabajo, requisitos, relaciones de mando, movimientos escalafonario y actividades consignadas en el tabulador (32)*

5.4.- Laborales:

5.5.- De capacitación:

- *Haber tomado el curso de capacitación de ingreso (46)*

6.- CARACTERISTICAS

6.1.- Económicas:

- Sueldo mensual 6.5 hrs. \$ 12,280.00
- Sueldo mensual 8.0 hrs. \$ 14,118.00

6.2.- Conductuales y de personalidad:

- Responsabilidad y esmero en su trabajo
- Trato cortés al público
- Inteligencia normal medio
- Sentido del orden, buenas relaciones humanas, no autónomo

6.3.- De capacidad:

- Conocimiento del acomodo de medicamentos
- Conocimiento del Vademecum

7.- HABILIDADES:

- Numérica
- Memoria

8.- VOCACION:

- Médico o Paramédico

PERFIL DE PUESTOS

ASISTENTE MEDICA														
ASPECTO A CONSIDERAR	PUNTOS						GPO	ASPECTOS A CONSIDERAR	PUNTOS					
	1	2	3	4	5				1	2	3	4	5	
VISUALES							4.3 INTELIGENCIA	Atención concentrada.....			x			
Rapidez.....						x		Atención distribuida.....			x			
Amplitud.....						x		Inteligencia general.....			x			
Discriminación de detalles.....						x		Originalidad inventiva.....	x					
Percepción de distancias.....						x		Madurez de juicio (sensatez).....					x	
Percepción de velocidades.....						x		Memoria.....					x	
.....								Aptitud Verbal.....				x		
.....								- Numérica.....			x			
.....								- Especial.....			x			
TACTILES								Mecanografía.....						x
Sensibilidad.....						x		RASGOS GENERALES						
MOTORAS								Rapidez en al decisión.....						x
Agilidad manual (rapidez).....						x		Flexibilidad.....						x
Destreza manual (precisión).....						x		Serenidad en situaciones difíciles.....						x
Rapidez de movimientos.....						x		Tip. de responsabilidad.....						x
COORDINACION							Autoridad personal.....			x				
Visemanual.....						x	Sentido pedagógico.....			x				
Tactomanual.....						x	ACTITUD SOCIAL							
Bimanual.....						x	Gusto por la cía. de los demás.....						x	
ESFUERZO FISICO							Gusto por trabajar aislado.....	x						
Momentáneo.....						x	Tacto y habilidad social.....						x	
Continuado.....						x	INTERESES							
Rápido.....						x	Por trabajar con personas.....						x	
Lento.....						x	Por trabajar con cosas y máquinas.....			x				
POSICIONES							Por trabajar con ideas abstractas.....			x				
Sentado.....						x	PREFERENCIAS							
De pie.....						x	Por mando y decisión propia.....			x				
Caminando.....						x	Por seguridad y rutina.....						x	
Otros.....							Por aventura, excitación, cambio.....			x				
RESISTENCIA													
A la fatiga.....						x							
A la monotonía.....													
ADAPTACION A SITUACIONES													
Invariable.....													
Cambiante.....						x							
Rítmica.....						x							
PUNTOS							FECHA							
1 Muy bajo							ANALISTA							
2 Bajo														
3 Promedio normal														
4 Alto o bueno														

PERFIL DE PUESTOS

AUXILIAR DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS															
ASPECTO A CONSIDERAR	PUNTOS									PUNTOS					
	1	2	3	4						1	2	3	4	5	
<u>VISUALES</u>										4.3 INTELIGENCIA	Atención concentrada.....				x
Rapidez.....			x		Atención distribuida.....		x				Inteligencia general.....		x		
Amplitud.....			x		Originalidad inventiva.....		x				Madurez de juicio (sensatez).....		x		
Discriminación de detalles.....				x	Memoria.....				x		Aptitud Verbal.....			x	
Percepción de distancias.....	x				- Numérica.....				x		- Especial.....				
Percepción de velocidades.....	x				Conoc. Archivo conoc. máquina Fotocopiadora y Miniográfica.....						x				x
<u>TACTILES</u>					<u>RASGOS GENERALES</u>										
Sensibilidad.....			x		Rapidez en la decisión.....			x							
<u>MOTORAS</u>					Flexibilidad.....			x							
Agilidad manual (rapidez).....				x	Serenidad en situaciones difíciles.....				x						
Destreza manual (precisión).....				x	Típ. de responsabilidad.....					x					
Rapidez de movimientos.....			x		Autoridad personal.....		x								
<u>COORDINACION</u>					Sentido pedagógico.....		x								
Visemanual.....				x	<u>ACTITUD SOCIAL</u>										
Tautomaneal.....				x	Gusto por la cía. de los demás.....					x				x	
Bimanual.....			x		Gusto por trabajar aislado.....		x								
<u>ESFUERZO FISICO</u>					Tacto y habilidad social.....						x				
Momentáneo.....			x		<u>INTERESES</u>										
Continuado.....			x		Por trabajar con personas.....						x				
Rápido.....				x	Por trabajar con cosas y máquinas.....					x					
Lento.....		x			Por trabajar con ideas abstractas.....				x						
<u>POSICIONES</u>					<u>PREFERENCIAS</u>										
Sentado.....		x			Por mando y decisión propia.....			x							
De pie.....			x		Por seguridad y rutina.....								x		
Caminando.....			x		Por aventura, excitación, cambio.....				x						
Otros.....			x												
<u>RESISTENCIA</u>															
A la fatiga.....			x												
A la monotonía.....			x												
<u>ADAPTACION A SITUACIONES</u>															
Invariable.....				x											
Cambiante.....			x												
Rítmica.....			x												
PUNTOS					FECHA										
1 Muy bajo					ANALISTA										
2 Baja															
3 Promedio normal															
4 Alto o bueno															

PERFIL DE PUESTOS

AUX. DE ENFERMERIA												
ASPECTO A CONSIDERAR	PUNTOS					GPO ASPECTOS A CONSIDERAR	PUNTOS					
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
<u>VISUALES</u>						4.3 INTELIGENCIA	Atención concentrada.....					x
Rapidez.....			x				Atención distribuida.....					x
Amplitud.....				x			Inteligencia general.....			x		
Discriminación de detalles.....					x		Originalidad inventiva.....			x		
Percepción de distancias.....		x					Madurez de juicio (sensatez).....					x
Percepción de velocidades.....				x			Memoria.....					x
.....							Aptitud Verbal.....				x	
<u>TACTILES</u>							- Numérica.....				x	
Sensibilidad.....					x		- Especial Conocimiento de Instrumentos médicos.....					x
<u>MOTORAS</u>							Conocimientos de los diversos sistemas de aplica. de inyección.....					x
Agilidad manual (rapidez).....					x	<u>RASGOS GENERALES</u>						
Destreza manual (precisión).....					x	Rapidez en al decisión.....		x				
Rapidez de movimientos.....					x	Flexibilidad.....						
.....						Serenidad en situaciones difíciles.....					x	
<u>COORDINACION</u>						Tip. de responsabilidad.....					x	
Visemanual.....					x	Autoridad personal.....			x			
Tactomanual.....					x	Sentido pedagógico.....		x				
Bimanual.....					x						
<u>ESFUERZO FISICO</u>						<u>ACTITUD SOCIAL</u>						
Momentaneo.....					x	Gusto por la cia. de los demas.....					x	
Continuado.....				x		Gusto por trabajar aislado.....	x					
Rápido.....				x		Tacto y habilidad social.....			x			
Lento.....						<u>INTERESES</u>						
<u>POSICIONES</u>						Por trabajar con personas.....					x	
Sentado.....		x				Por trabajar con cosas y máquinas.....			x			
De pie.....				x		Por trabajar con ideas abstractas.....		x				
Caminando.....				x		<u>PREFERENCIAS</u>						
Otros.....				x		Por mando y decisión propia.....				x		
<u>RESISTENCIA</u>						Por seguridad y rutina.....				x		
A la fatiga.....					x	Por aventura, excitación, cambio.....		x				
A la monotonía.....		x									
<u>ADAPTACION A SITUACIONES</u>											
Invariable.....			x								
Cambiante.....					x						
Rítmica.....			x								
PUNTOS						FECHA						
1 Muy bajo						ANALISTA						
2 Bajo												
3 Promedio normal												
4 Alto o bueno												

PERFIL DE PUESTOS

AUXILIAR DE LABORATORIO												
ASPECTO A CONSIDERAR	PUNTOS					GPO ASPECTOS A CONSIDERAR	PUNTOS					
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
<u>VISUALES</u>						4.3 INTELIGENCIA	Atención concentrada.....				x	
Rapidez.....			x				Atención distribuida.....		x			
Amplitud.....			x				Inteligencia general.....			x		
Discriminación de detalles.....				x			Originalidad inventiva.....	x				
Percepción de distancias.....				x			Madurez de juicio (sensatez).....				x	
Percepción de velocidades.....				x			Memoria.....			x		
<u>TACTILES</u>							Aptitud Verbal.....			x		
<u>MOTORAS</u>							- Numérica.....			x		
Sensibilidad.....			x				- Especial.....				x	
Agilidad manual (rapidez).....			x				Uso de equipo Venopuntura.....					x
Destreza manual (precisión).....				x		Uso sondas gástricas.....					x	
Rapidez de movimientos.....			x			<u>RASGOS GENERALES</u>						
<u>COORDINACION</u>						Rapidez en al decisión.....			x			
Visemanual.....			x			Flexibilidad.....			x			
Tactomanual.....			x			Serenidad en situaciones difíciles.....				x		
Bimanual.....		x				Tip. de responsabilidad.....					x	
<u>ESFUERZO FISICO</u>						Autoridad personal.....	x					
Momentáneo.....			x			Sentido pedagógico.....						
Continuado.....			x			<u>ACTITUD SOCIAL</u>						
Rápido.....			x			Gusto por la cía. de los demás.....				x		
Lento.....			x			Gusto por trabajar aislado.....	x					
<u>POSICIONES</u>						Tacto y habilidad social.....				x		
Sentado.....			x			<u>INTERESES</u>						
De oio.....			x			Por trabajar con personas.....				x		
Caminando.....			x			Por trabajar con cosas y máquinas.....					x	
Otros.....						Por trabajar con ideas abstractas.....	x					
<u>RESISTENCIA</u>						<u>PREFERENCIAS</u>						
A la fatiga.....			x			Por mando y decisión propia.....	x					
A la monotonía.....			x			Por seguridad y rutina.....				x		
<u>ADAPTACION A SITUACIONES</u>						Por aventura, excitación, cambio.....	x					
Invariable.....			x								
Cambiante.....				x							
Rítmica.....				x							
PUNTOS						FECHA						
1 Muy bajo						ANALISTA						
2 Bajo												
3 Promedio normal												
4 Alto o bueno												

PERFIL DE PUESTOS

AUXILIAR DE SERVICIOS DE DIETOLOGIA										
ASPECTO A CONSIDERAR	PUNTOS				GPO ASPECTOS A CONSIDERAR	PUNTOS				
	1	2	3	4		1	2	3	4	5
<u>VISUALES</u>					4.3 INTELIGENCIA	Atención concentrada.....				x
Rapidez.....		x				Atención distribuida.....				x
Amplitud.....		x				Inteligencia general.....		x		
Discriminación de detalles.....		x				Originalidad inventiva.....	x			
Percepción de distancias.....			x			Madurez de juicio (sensatez).....		x		
Percepción de velocidades.....		x				Memoria.....			x	
						Aptitud Verbal.....		x		
						- Numérica.....	x			
						- Especial.....				
<u>TACTILES</u>					4.4 PERSONALIDAD	<u>RASGOS GENERALES</u>				
Sensibilidad.....			x			Rapidez en la decisión.....		x		
<u>MOTORAS</u>						Flexibilidad.....				
Agilidad manual (rapidez).....			x			Serenidad en situaciones difíciles.....				
Destreza manual (precisión).....			x			Tip. de responsabilidad.....				
Rapidez de movimientos.....			x			Autoridad personal.....				
						Sentido pedagógico.....				
<u>COORDINACION</u>										
Visemanual.....		x				<u>ACTITUD SOCIAL</u>				
Tactomanual.....			x			Gusto por la cía. de los demás.....			x	
Bimanual.....				x	Gusto por trabajar aislado.....			x		
<u>ESFUERZO FISICO</u>					Tacto y habilidad social.....			x		
Momentáneo.....				x	<u>INTERESES</u>					
Continuado.....			x		Por trabajar con personas.....			x		
Rápido.....				x	Por trabajar con cosas y máquinas.....				x	
Lento.....		x			Por trabajar con ideas abstractas.....	x				
<u>POSICIONES</u>					<u>PREFERENCIAS</u>					
Sentado.....	x				Por mando y decisión propia.....	x				
De pie.....			x		Por seguridad y rutina.....			x		
Caminando.....			x		Por aventura, excitación, cambio.....	x				
Otros.....			x							
<u>RESISTENCIA</u>										
A la fatiga.....			x							
A la monotonía.....		x								
<u>ADAPTACION A SITUACIONES</u>										
Invariable.....		x								
Cambiante.....			x							
Rítmica.....			x							
PUNTOS					FECHA					
1 Muy bajo					ANALISTA					
2 Bajo										
3 Promedio normal										
4 Alto o bueno										

PERFIL DE PUESTOS

AUXILIAR DE SERVICIOS DE INTENDENCIA											
ASPECTO A CONSIDERAR	PUNTOS					GRUPO ASPECTOS A CONSIDERAR	PUNTOS				
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
<u>VISUALES</u>						4.3 INTELIGENCIA	Atención concentrada.....			x	
Rapidez.....			x				Atención distribuida.....	x			
Amplitud.....			x				Inteligencia general.....	x			
Discriminación de detalles.....			x				Originalidad inventiva.....	x			
Percepción de distancias.....			x				Madurez de juicio (sensatez)...		x		
Percepción de velocidades.....	x						Memoria.....		x		
<u>TACTILES</u>							Aptitud Verbal.....	x			
Sensibilidad.....			x				- Numérica.....	x			
<u>MOTORAS</u>							- Especial.....				
Agilidad manual (rapidez).....			x				<u>RASGOS GENERALES</u>				
Destreza manual (precisión).....			x			Rapidez en la decisión.....	x				
Rapidez de movimientos.....			x			Flexibilidad.....		x			
<u>COORDINACION</u>						Serenidad en situaciones difíciles.....			x		
Visemanual.....			x			Tip. de responsabilidad.....		x			
Tactomanual.....			x			Autoridad personal.....	x				
Bimanual.....			x			Sentido pedagógico.....	x				
<u>ESFUERZO FISICO</u>						<u>ACTITUD SOCIAL</u>					
Momentáneo.....			x			Gusto por la cía. de los demás.....		x			
Continuo.....			x			Gusto por trabajar aislado.....		x			
Rápido.....			x			Tacto y habilidad social.....		x			
Lento.....		x				<u>INTERESES</u>					
<u>POSICIONES</u>						Por trabajar con personas.....	x				
Sentado.....	x					Por trabajar con cosas y máquinas.....			x		
De pie.....			x			Por trabajar con ideas abstractas.....		x			
Caminando.....			x			<u>PREFERENCIAS</u>					
Otros.....			x			Por mando y decisión propia.....	x				
<u>RESISTENCIA</u>						Por seguridad y rutina.....		x			
A la fatiga.....			x			Por aventura, excitación, cambio.....	x				
A la monotonía.....			x								
<u>ADAPTACION A SITUACIONES</u>											
Invariable.....			x								
Cambiante.....			x								
Rítmica.....			x								
PUNTOS						FECHA					
1 Muy bajo						ANALISTA					
2 Baje											
3 Promedio normal											
4 Alto o bueno											

PERFIL DE PUESTOS

AUXILIAR DE TRABAJO SOCIAL												
ASPECTO A CONSIDERAR	PUNTOS					GPO ASPECTOS A CONSIDERAR	PUNTOS					
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
<u>VISUALES</u>						4.3 INTELIGENCIA	Atención concentrada.....		x			
Rapidez.....	x						Atención distribuida.....			x		
Amplitud.....	x						Inteligencia general.....		x			
Discriminación de detalles.....		x					Originalidad inventiva.....		x			
Percepción de distancias.....	x						Madurez de juicio (sensatez)...			x		
Percepción de velocidades.....	x						Memoria.....			x		
							Aptitud Verbal.....			x		
							- Numérica.....		x			
							- Especial.....					
<u>TÁCTILES</u>							Mecanografía.....			x		
Sensibilidad.....				x			Archivonomía.....			x		
<u>MOTORAS</u>												
Agilidad manual (rapidez).....				x		<u>RASGOS GENERALES</u>						
Destreza manual (precisión).....				x		Rapidez en la decisión.....		x				
Rapidez de movimientos.....		x				Flexibilidad.....				x		
						Serenidad en situaciones difíciles.....			x			
<u>COORDINACION</u>						Tip. de responsabilidad.....			x			
Visemanual.....				x		Autoridad personal.....			x			
Tactomanual.....				x		Sentido pedagógico.....		x				
Bimanual.....		x										
<u>ESFUERZO FISICO</u>						<u>ACTITUD SOCIAL</u>						
Momentáneo.....			x			Gusto por la cía. de los demás.....					x	
Continuado.....				x		Gusto por trabajar aislado.....	x					
Rápido.....		x				Tacto y habilidad social.....				x		
Lento.....		x										
<u>POSICIONES</u>						<u>INTERESES</u>						
Sentado.....		x				Por trabajar con personas.....				x		
De pie.....			x			Por trabajar con cosas y máquinas.....				x		
Caminando.....				x		Por trabajar con ideas abstractas.....		x				
Otros.....												
<u>RESISTENCIA</u>						<u>PREFERENCIAS</u>						
A la fatiga.....				x		Por mando y decisión propia.....		x				
A la monotonía.....			x			Por seguridad y rutina.....				x		
<u>ADAPTACION A SITUACIONES</u>						Por aventura, excitación, cambio.....		x				
Invariable.....		x										
Cambiante.....				x								
Rítmica.....		x										
PUNTOS						FECHA						
1 Muy bajo						ANALISTA						
2 Bajo												
3 Promedio normal												
4 Alto o bueno												

PERFIL DE PUESTOS

A.U.O. T.M.												
ASPECTO A CONSIDERAR	PUNTOS					GPO ASPECTOS A CONSIDERAR	PUNTOS					
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
<u>VISUALES</u>						4.3 INTELIGENCIA	Atención concentrada.....					x
Rapidez.....			x				Atención distribuida.....					x
Amplitud.....			x				Inteligencia general.....		x			
Discriminación de detalles.....				x			Originalidad inventiva.....		x			
Percepción de distancias.....		x					Madurez de juicio (sensatez).....				x	
Percepción de velocidades.....		x					Memoria.....				x	
.....							Aptitud Verbal.....				x	
<u>TACTILES</u>							- Números.....				x	
Sensibilidad.....			x				- Especial.....					
<u>MOTORAS</u>							Mecanografía.....					x
Agilidad manual (rapidez).....				x		Taquigrafía.....					x	
Destreza manual (precisión).....				x		Archivo.....					x	
Rapidez de movimientos.....				x		<u>RASGOS GENERALES</u>						
<u>COORDINACION</u>						Rapidez en la decisión.....				x		
Visemanual.....				x		Flexibilidad.....				x		
Tactomanual.....				x		Serenidad en situaciones difíciles.....				x		
Bimanual.....			x			Tip. de responsabilidad.....				x		
<u>ESFUERZO FISICO</u>						Autoridad personal.....			x			
Momentáneo.....		x				Sentido pedagógico.....		x				
Continuado.....			x			<u>ACTITUD SOCIAL</u>						
Rápido.....			x			Gusto por la cía. de los demás.....				x		
Lento.....		x				Gusto por trabajar aislado.....		x				
<u>POSICIONES</u>						Tacto y habilidad social.....				x		
Sentado.....				x		<u>INTERESES</u>						
De pie.....			x			Por trabajar con personas.....				x		
Caminando.....			x			Por trabajar con cosas y máquinas.....				x		
Otros.....						Por trabajar con ideas abstractas.....				x		
<u>RESISTENCIA</u>						<u>PREFERENCIAS</u>						
A la fatiga.....			x			Por mando y decisión propia.....		x				
A la monotonía.....				x		Por seguridad y rutina.....			x			
<u>ADAPTACION A SITUACIONES</u>						Por aventura, excitación, cambio.....		x				
Invariable.....				x							
Cambiante.....		x									
Rítmica.....			x								
PUNTOS						FECHA						
1 Muy bajo						ANALISTA						
2 Bajo												
3 Promedio normal												
4 Alto o bueno												

PERFIL DE PUESTOS

CHOFER													
ASPECTO A CONSIDERAR	PUNTOS					GPO ASPECTOS A CONSIDERAR	PUNTOS						
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		
<u>VISUALES</u>						4.3 INTELIGENCIA	Atención concentrada.....						x
Rapidez.....							Atención distribuida.....						x
Amplitud.....							Inteligencia general.....						x
Discriminación de detalles.....							Originalidad inventiva.....						x
Percepción de distancias.....							Madurez de juicio (sensatez).....						x
Percepción de velocidades.....							Memoria.....						x
.....							Aptitud Verbal.....						x
.....							- Numérica.....						x
.....							- Especial.....						x
.....							Mecánica.....						
<u>TACTILES</u>						4.4 PERSONALIDAD	<u>RASGOS GENERALES</u>						
Sensibilidad.....							Rapidez en la decisión.....						x
<u>MOTORAS</u>							Flexibilidad.....						x
Agilidad manual (rapidez).....							Seriedad en situaciones difíciles.....						x
Destreza manual (precisión).....							Tip. de responsabilidad.....						x
Rapidez de movimientos.....							Autoridad personal.....						x
.....							Sentido pedagógico.....						x
.....												
.....							<u>ACTITUD SOCIAL</u>						
<u>COORDINACION</u>							Gusto por la cía. de los demás.....						x
Visemanual.....						Gusto por trabajar aislado.....						x	
Tactomanual.....						Tacto y habilidad social.....						x	
Bimanual.....						<u>INTERESES</u>							
<u>ESFUERZO FISICO</u>						Por trabajar con personas.....						x	
Momentáneo.....						Por trabajar con cosas y máquinas.....						x	
Continuado.....						Por trabajar con ideas abstractas.....						x	
Rápido.....						<u>PREFERENCIAS</u>							
Lento.....						Por mando y decisión propia.....						x	
<u>POSICIONES</u>						Por seguridad y rutina.....						x	
Sentado.....						Por aventura, excitación, cambio.....						x	
De pie.....												
Caminando.....												
Otros.....												
<u>RESISTENCIA</u>												
A la fatiga.....												
A la monotonía.....												
<u>ADAPTACION A SITUACIONES</u>												
Invariable.....												
Cambiante.....												
Rítmica.....												
PUNTOS						FECHA							
1 Muy bajo						ANALISTA							
2 Bajo													
3 Promedio normal													
4 Alto o bueno													

PERFIL DE PUESTOS

DETISTA					ANALISTA							
ASPECTO A CONSIDERAR	PUNTOS				GPO	ASPECTOS A CONSIDERAR	PUNTOS					
	1	2	3	4			5	1	2	3	4	5
<u>VISUALES</u>					4.3	INTELIGENCIA						
Rapidez.....			X				Atención concentrada.....			X		
Amplitud.....	X						Atención distribuida.....					X
Discriminación de detalles.....			X				Inteligencia general.....			X		
Percepción de distancias.....		X					Originalidad inventiva.....			X		
Percepción de velocidades.....		X					Madurez de juicio (sensatez).....			X		
.....							Memoria.....			X		
.....							Aptitud Verbal.....			X		
.....							- Numérica.....			X		
.....							- Especial.....			X		
<u>TACTILES</u>					4.4	PERSONALIDAD						
Sensibilidad.....	X						<u>RASGOS GENERALES</u>					
<u>MOTORAS</u>							Rapidez en la decisión.....			X		
Agilidad manual (rapidez).....	X						Flexibilidad.....		X			
Destreza manual (precisión).....	X						Serenidad en situaciones difíciles.....			X		
Rapidez de movimientos.....	X						Tip. de responsabilidad.....			X	X	
<u>COORDINACION</u>							Autoridad personal.....			X	X	
Visemanual.....			X				Sentido pedagógico.....			X	X	
Tactomanual.....			X				<u>ACTITUD SOCIAL</u>					
Bimanual.....			X				Gusto por la cía. de los demás.....					
<u>ESFUERZO FISICO</u>					Gusto por trabajar aislado.....							
Momentáneo.....	X				Tacto y habilidad social.....			X				
Continuado.....			X		<u>INTERESES</u>							
Rápido.....			X		Por trabajar con personas.....			X				
Lento.....	X				Por trabajar con cosas y máquinas.....			X				
<u>POSICIONES</u>					Por trabajar con ideas abstractas.....	X						
Sentado.....			X		<u>PREFERENCIAS</u>							
De pie.....			X		Por mando y decisión propia.....			X				
Caminando.....			X		Por seguridad y rutina.....			X				
Otros.....					Por aventura, excitación, cambio.....	X						
<u>RESISTENCIA</u>											
A la fatiga.....			X									
A la monotonía.....			X									
<u>ADAPTACION A SITUACIONES</u>												
Invariable.....			X									
Cambiante.....			X									
Rítmica.....	X											
<u>PUNTOS</u>					<u>FECHA</u>							
1 Muy bajo												
2 Bajo												
3 Promedio normal												
4 Alto o bueno												

PERFIL DE PUESTOS

ENFERMERA GENERAL														
ASPECTO A CONSIDERAR	PUNTOS	1	2	3	4	5	GPO ASPECTOS A CONSIDERAR	PUNTOS	1	2	3	4	5	
<u>VISUALES</u>							4.3 INTELIGENCIA							
Rapidez.....				x				Atención concentrada.....				x		
Amplitud.....				x				Atención distribuida.....			x			
Discriminación de detalles.....					x			Inteligencia general.....		x				
Percepción de distancias.....				x				Originalidad inventiva.....			x			
Percepción de velocidades.....				x				Madurez de juicio (sensatez).....					x	
								Memoria.....					x	
								Aptitud Verbal.....		x				
								- Numérica.....		x				
								- Especial.....						
<u>TACTILES</u>							4.4 PERSONALIDAD							
Sensibilidad.....				x				<u>RASGOS GENERALES</u>						
<u>MOTORAS</u>								Rapidez en la decisión.....					x	
Agilidad manual (rapidez).....				x				Flexibilidad.....			x			
Destreza manual (precisión).....				x				Serenidad en situaciones difíciles.....					x	
Rapidez de movimientos.....				x				Tip. de responsabilidad.....					x	
<u>COORDINACION</u>								Autoridad personal.....					x	
Visemanual.....				x				Sentido pedagógico.....			x			
Tactomanual.....				x										
Bimanual.....				x				<u>ACTITUD SOCIAL</u>						
<u>ESFUERZO FISICO</u>							Gusto por la cía. de los demás.....					x		
Momentáneo.....					x		Gusto por trabajar aislado.....	x						
Continuado.....				x			Tacto y habilidad social.....					x		
Rápido.....				x			<u>INTERESES</u>							
Lento.....		x					Por trabajar con personas.....						x	
<u>POSICIONES</u>							Por trabajar con cosas y máquinas.....				x			
Sentado.....		x					Por trabajar con ideas abstractas.....		x					
De pie.....				x			<u>PREFERENCIAS</u>							
Caminando.....				x			Por mando y decisión propia.....		x					
Otros.....							Por seguridad y rutina.....			x				
<u>RESISTENCIA</u>							Por aventura, excitación, cambio.....				x			
A la fatiga.....					x									
A la monotonía.....		x												
<u>ADAPTACION A SITUACIONES</u>														
Invariable.....				x										
Cambiante.....				x										
Rítmica.....				x										
PUNTOS							FECHA							
1 Muy bajo							ANALISTA							
2 Bajo														
3 Promedio normal														
4 Alto o bueno														

PERFIL DE PUESTOS

LABORATORISTA												
ASPECTO A CONSIDERAR	PUNTOS					GPO ASPECTOS A CONSIDERAR	PUNTOS					
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
<u>VISUALES</u>						4.3 INTELIGENCIA	Atención concentrada.....					x
Rapidez.....			x				Atención distribuida.....		x			
Amplitud.....		x					Inteligencia general.....		x			
Discriminación de detalles.....				x			Originalidad inventiva.....	x				
Percepción de distancias.....		x					Madurez de juicio (sensatez).....					x
Percepción de velocidades.....				x			Memoria.....				x	
							Aptitud Verbal.....			x		
							- Numérica.....			x		
							- Especial.....					
<u>TACTILES</u>						4.4 PERSONALIDAD	<u>RASGOS GENERALES</u>					
Sensibilidad.....				x			Rapidez en la decisión.....					x
<u>MOTORAS</u>							Flexibilidad.....			x		
Agilidad manual (rapidez).....			x				Seriedad en situaciones difíciles.....				x	
Destreza manual (precisión).....				x			Tip. de responsabilidad.....					x
Rapidez de movimientos.....			x				Autoridad personal.....			x		
							Sentido pedagógico.....			x		
<u>COORDINACION</u>												
Visemanual.....				x			<u>ACTITUD SOCIAL</u>					
Tactomanual.....				x			Gusto por la cía. de los demás.....					x
Bimanual.....			x			Gusto por trabajar aislado.....			x			
						Tacto y habilidad social.....				x		
<u>ESFUERZO FISICO</u>						<u>INTERESES</u>						
Momentáneo.....			x			Por trabajar con personas.....			x			
Continuado.....			x			Por trabajar con cosas y máquinas.....				x		
Rápido.....			x			Por trabajar con ideas abstractas.....			x			
Lento.....			x			<u>PREFERENCIAS</u>						
						Por mando y decisión propia.....			x			
<u>POSICIONES</u>						Por seguridad y rutina.....			x			
Sentado.....			x			Por aventura, excitación, cambio.....			x			
De pie.....			x									
Caminando.....			x									
Otros.....				x								
<u>RESISTENCIA</u>												
A la fatiga.....			x									
A la monotonía.....			x									
<u>ADAPTACION A SITUACIONES</u>												
Invariable.....				x								
Cambiante.....			x									
Rítmica.....				x								
PUNTOS						FECHA						
1 Muy bajo						ANALISTA						
2 Bajo												
3 Promedio normal												
4 Alto o bueno												

PERFIL DE PUESTOS

MEDICO FAMILIAR												
ASPECTO A CONSIDERAR	PUNTOS				GPO	ASPECTOS A CONSIDERAR	PUNTOS					
	1	2	3	4			1	2	3	4	5	
VISUALES						4.3 INTELIGENCIA	Atención concentrada.....					X
Rapidez.....							Atención distribuida.....				X	
Amplitud.....							Inteligencia general.....				X	
Discriminación de detalles.....							Originalidad inventiva.....	X				
Percepción de distancias.....							Madurez de juicio (sensatez).....					X
Percepción de velocidades.....							Memoria.....					X
							Aptitud Verbal.....				X	
							- Numérica.....			X		
							- Especial.....					
TACTILES						4.4 PERSONALIDAD	RASGOS GENERALES					
Sensibilidad.....							Rapidez en al decisión.....				X	
MOTORAS							Flexibilidad.....				X	
Aquilidad manual (rapidez).....							Seriedad en situaciones difíciles.....				X	
Destreza manual (precisión).....							Tip. de responsabilidad.....				X	
Rapidez de movimientos.....							Autoridad personal.....			X	X	
							Sentido pedagógico.....		X			
							ACTITUD SOCIAL					
							Gusto por la cía. de los demas.....				X	
							Gusto por trabajar aislado.....	X				
						Tacto y habilidad social.....				X		
COORDINACION						INTERESES						
Visermanual.....						Por trabajar con personas.....				X		
Tactomanual.....						Por trabajar con cosas y máquinas.....	X					
Bimanual.....						Por trabajar con ideas abstractas.....	X					
						PREFERENCIAS						
ESFUERZO FISICO						Por mando y decisión propia.....				X		
Momentaneo.....						Por seguridad y rutina.....			X			
Continuado.....						Por aventura, excitación, cambio.....	X					
Rápido.....												
Lento.....												
POSICIONES												
Sentado.....												
De pie.....												
Caminando.....												
Otros.....												
RESISTENCIA												
A la fatiga.....												
A la monotonía.....												
ADAPTACION A SITUACIONES												
Invariable.....												
Cambiante.....												
Rítmica.....												
PUNTOS						FECHA						
1 Muy bajo												
2 Bajo												
3 Promedio normal												
4 Alto o bueno												
						ANALISTA						

PERFIL DE PUESTOS

MEDICO NO FAMILIAR												
ASPECTO A CONSIDERAR	PUNTOS					OPO ASPECTOS A CONSIDERAR	PUNTOS					
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
<u>VISUALES</u>						4.3 INTELIGENCIA	Atención concentrada.....					x
Rapidez.....				x			Atención distribuida.....				x	
Amplitud.....				x			Inteligencia general.....		x			
Discriminación de detalles.....				x			Originalidad inventiva.....				x	
Percepción de distancias.....				x			Madurez de juicio (sensatez).....					x
Percepción de velocidades.....		x					Memoria.....				x	
<u>TACTILES</u>							Aptitud Verbal.....				x	
Sensibilidad.....				x			- Numérica.....			x		
<u>MOTORAS</u>							- Especial.....					
Agilidad manual (rapidez).....				x			<u>RASGOS GENERALES</u>					
Destreza manual (precisión).....				x			Rapidez en la decisión.....					x
Rapidez de movimientos.....				x			Flexibilidad.....			x		
<u>COORDINACION</u>							Serenidad en situaciones difíciles.....					x
Vismanual.....				x			Tip. de responsabilidad.....					x
Tactomanual.....				x			Autoridad personal.....					x
Bimanual.....				x		Sentido pedagógico.....					x	
<u>ESFUERZO FISICO</u>						<u>ACTITUD SOCIAL</u>						
Momentáneo.....		x				Gusto por la cía. de los demás.....					x	
Continuado.....				x		Gusto por trabajar aislado.....	x					
Rápido.....				x		Tacto y habilidad social.....				x		
Lento.....		x				<u>INTERESES</u>						
<u>POSICIONES</u>						Por trabajar con personas.....					x	
Sentado.....		x				Por trabajar con cosas y máquinas.....	x					
De pie.....				x		Por trabajar con ideas abstractas.....	x					
Caminando.....		x				<u>PREFERENCIAS</u>						
Otros.....				x		Por mando y decisión propia.....					x	
<u>RESISTENCIA</u>						Por seguridad y rutina.....				x		
A la fatiga.....				x		Por aventura, excitación, cambio.....	x					
A la monotonía.....		x										
<u>ADAPTACION A SITUACIONES</u>												
Invariable.....		x										
Cambiante.....				x								
Rítmica.....				x								
PUNTOS						FECHA						
1 Muy bajo						ANALISTA						
2 Bajo												
3 Promedio normal												
4 Alto o bueno												

PERFIL DE PUESTOS

OFICIAL DE CONSERVACION																
ASPECTO A CONSIDERAR	PUNTOS						GPO ASPECTOS A CONSIDERAR					PUNTOS				
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5					
<u>VISUALES</u>						4.3 INTELIGENCIA	Atención concentrada.....				x					
Rapidez.....			x				Atención distribuida.....			x						
Amplitud.....				x			Inteligencia general.....				x					
Discriminación de detalles.....					x		Originalidad inventiva.....				x					
Percepción de distancias.....			x				Madurez de juicio (sensatez).....				x					
Percepción de velocidades.....							Memoria.....				x					
<u>TACTILES</u>							Aptitud Verbal.....			x						
Sensibilidad.....				x			- Número 10a.....				x					
<u>MOTORAS</u>							- Especial.....									
Agilidad manual (rapidez).....					x											
Destreza manual (precisión).....					x		<u>RASGOS GENERALES</u>									
Rapidez de movimientos.....					x		Rapidez en al decisión.....				x					
<u>COORDINACION</u>							Flexibilidad.....					x				
Visemanual.....					x	Serenidad en situaciones difíciles.....					x					
Tactomanual.....					x	Tip. de responsabilidad.....					x					
Bimanual.....					x	Autoridad personal.....				x						
<u>ESFUERZO FISICO</u>						Sentido pedagógico.....				x						
Momentáneo.....					x											
Continuado.....					x	<u>ACTITUD SOCIAL</u>										
Rápido.....					x	Gusto por la cía. de los demás.....					x					
Lento.....					x	Gusto por trabajar aislado.....						x				
<u>POSICIONES</u>						Tacto y habilidad social.....						x				
Sentado.....					x	<u>INTERESES</u>										
De pie.....					x	Por trabajar con personas.....						x				
Caminando.....					x	Por trabajar con cosas y máquinas.....							x			
Otros.....					x	Por trabajar con ideas abstractas.....					x					
<u>RESISTENCIA</u>						<u>PREFERENCIAS</u>										
A la fatiga.....					x	Por mando y decisión propia.....					x					
A la monotonía.....					x	Por seguridad y rutina.....						x				
<u>ADAPTACION A SITUACIONES</u>						Por aventura, excitación, cambio.....					x					
Invariable.....					x											
Cambiante.....					x											
Rítmica.....					x											
PUNTOS						FECHA										
1 Muy bajo						ANALISTA										
2 Bajo																
3 Promedio normal																
4 Alto o bueno																

PERFIL DE PUESTOS

TECNICO EN CONSERVACION														
ASPECTO A CONSIDERAR	PUNTOS					GPO ASPECTOS A CONSIDERAR	PUNTOS							
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5			
VISUALES						4.3 INTELIGENCIA	Atención concentrada.....				x			
Rapidez.....							Atención distribuida.....			x				
Amplitud.....							Inteligencia general.....	x						
Discriminación de detalles.....							Originalidad inventiva.....					x		
Percepción de distancias.....							Madurez de juicio (sensatez).....					x		
Percepción de velocidades.....							Memoria.....					x		
							Aptitud Verbal.....	x						
							- Numérica.....					x		
							- Especial.....							
TACTILES						4.4 PERSONALIDAD	RASGOS GENERALES							
Sensibilidad.....							Rapidez en la decisión.....			x				
MOTORAS							Flexibilidad.....				x			
Aptitud manual (rapidez).....							Serenidad en situaciones difíciles.....				x			
Destreza manual (precisión).....							Tip. de responsabilidad.....					x		
Rapidez de movimientos.....							Autoridad personal.....				x			
							Sentido pedagógico.....					x		
							ACTITUD SOCIAL							
							Gusto por la cia. de los demás.....					x		
							Gusto por trabajar aislado.....			x				
						Tacto y habilidad social.....					x			
COORDINACION						INTERESES								
Visemanual.....						Por trabajar con personas.....			x					
Tactomanual.....						Por trabajar con cosas y máquinas.....						x		
Bimanual.....						Por trabajar con ideas abstractas.....					x			
						PREFERENCIAS								
						Por mando y decisión propia.....					x			
						Por seguridad y rutina.....						x		
						Por aventura, excitación, cambio.....	x							
ESFUERZO FISICO														
Momentáneo.....														
Continuado.....														
Rápido.....														
Lento.....														
POSICIONES														
Sentado.....														
De pie.....														
Caminando.....														
Otros.....														
RESISTENCIA														
A la fatiga.....														
A la monotonía.....														
ADAPTACION A SITUACIONES														
Invariable.....														
Cambiante.....														
Rítmica.....														
PUNTOS						FECHA								
1 Muy bajo														
2 Bajo														
3 Promedio normal														
4 Alto o bueno														
						ANALISTA								

PERFIL DE PUESTOS

TECNICO RADIOLOGO												
ASPECTO A CONSIDERAR	PUNTOS					GPO ASPECTOS A CONSIDERAR	PUNTOS					
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
VISUALES						4.3 INTELIGENCIA	Atención concentrada.....				x	
Rapidez.....				x			Atención distribuida.....		x			
Amplitud.....			x				Inteligencia general.....		x			
Discriminación de detalles.....				x			Originalidad inventiva.....		x			
Percepción de distancias.....				x			Madurez de juicio (sensatez).....					x
Percepción de velocidades.....	x						Memoria.....					x
TACTILES							Aptitud Verbal.....		x			
Sensibilidad.....			x				- Numérica.....	x				
MOTORAS							- Especial.....					
Agilidad manual (rapidez).....			x				RASGOS GENERALES					
Destreza manual (precisión).....			x			Rapidez en al decisión.....					x	
Rapidez de movimientos.....	x					Flexibilidad.....					x	
COORDINACION						Seriedad en situaciones difíciles.....					x	
Visemanual.....			x			Tip. de responsabilidad.....					x	
Tactomanual.....			x			Autoridad personal.....				x		
Bimanual.....			x			Sentido pedagógico.....	x					
ESFUERZO FISICO						ACTITUD SOCIAL						
Momentaneo.....				x		Gusto por la cia. de los demas.....				x		
Continuado.....			x			Gusto por trabajar aislado.....	x					
Rápido.....			x			Tacto y habilidad social.....	x				x	
Lento.....			x			INTERESES						
POSICIONES						Por trabajar con personas.....					x	
Sentado.....	x					Por trabajar con cosas y máquinas.....				x		
De pie.....			x			Por trabajar con ideas abstractas.....	x					
Caminando.....			x			PREFERENCIAS						
Otros.....				x		Por mando y decisión propia.....	x					
RESISTENCIA						Por seguridad y rutina.....				x		
A la fatiga.....				x		Por aventura, excitación, cambio.....	x					
A la monotonía.....	x										
ADAPTACION A SITUACIONES												
Invariable.....				x								
Cambiante.....			x									
Rítmica.....			x									
PUNTOS						FECHA						
1 Muy bajo						ANALISTA						
2 Bajo												
3 Promedio normal												
4 Alto o bueno												

PERFIL DE PUESTOS

TRABAJADORA SOCIAL													
ASPECTO A CONSIDERAR	PUNTOS					GPO	ASPECTOS A CONSIDERAR	PUNTOS					
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5	
<u>VISUALES</u>						4.3 INTELIGENCIA	Atención concentrada.....					x	
Rapidez.....							Atención distribuida.....					x	
Amplitud.....							Inteligencia general.....			x			
Discriminación de detalles.....							Originalidad inventiva.....		x				
Percepción de distancias.....							Madurez de juicio (sensatez).....					x	
Percepción de velocidades.....							Memoria.....					x	
							Aptitud Verbal.....						x
							- Numérica.....				x		
							- Especial.....						
<u>TACTILES</u>							4.4 PERSONALIDAD	<u>RASGOS GENERALES</u>					
Sensibilidad.....						Rapidez en la decisión.....						x	
<u>MOTORAS</u>						Flexibilidad.....						x	
Agilidad manual (rapidez).....						Serenidad en situaciones difíciles.....							x
Destreza manual (precisión).....						Tip. de responsabilidad.....							x
Rapidez de movimientos.....						Autoridad personal.....						x	
<u>COORDINACION</u>						Sentido pedagógico.....						x	
Visemanual.....						<u>ACTITUD SOCIAL</u>							
Tactomanual.....						Gusto por la cía. de los demás.....						x	
Bimanual.....						Gusto por trabajar aislado.....		x					
<u>ESFUERZO FISICO</u>						Tacto y habilidad social.....					x		
Momentáneo.....						<u>INTERESES</u>							
Continuado.....						Por trabajar con personas.....					x		
Rápido.....						Por trabajar con cosas y máquinas.....					x		
Lento.....						Por trabajar con ideas abstractas.....					x		
<u>POSICIONES</u>						<u>PREFERENCIAS</u>							
Sentado.....						Por mando y decisión propia.....					x		
De pie.....						Por seguridad y rutina.....					x		
Caminando.....						Por aventura, excitación, cambio.....					x		
Otros.....													
<u>RESISTENCIA</u>													
A la fatiga.....													
A la monotonía.....													
<u>ADAPTACION A SITUACIONES</u>													
Invariable.....													
Cambiante.....													
Rítmica.....													
PUNTOS						FECHA							
1 Muy bajo						ANALISTA							
2 Bajo													
3 Promedio normal													
4 Alto o bueno													

CAPITULO VIII

CONCLUSIONES

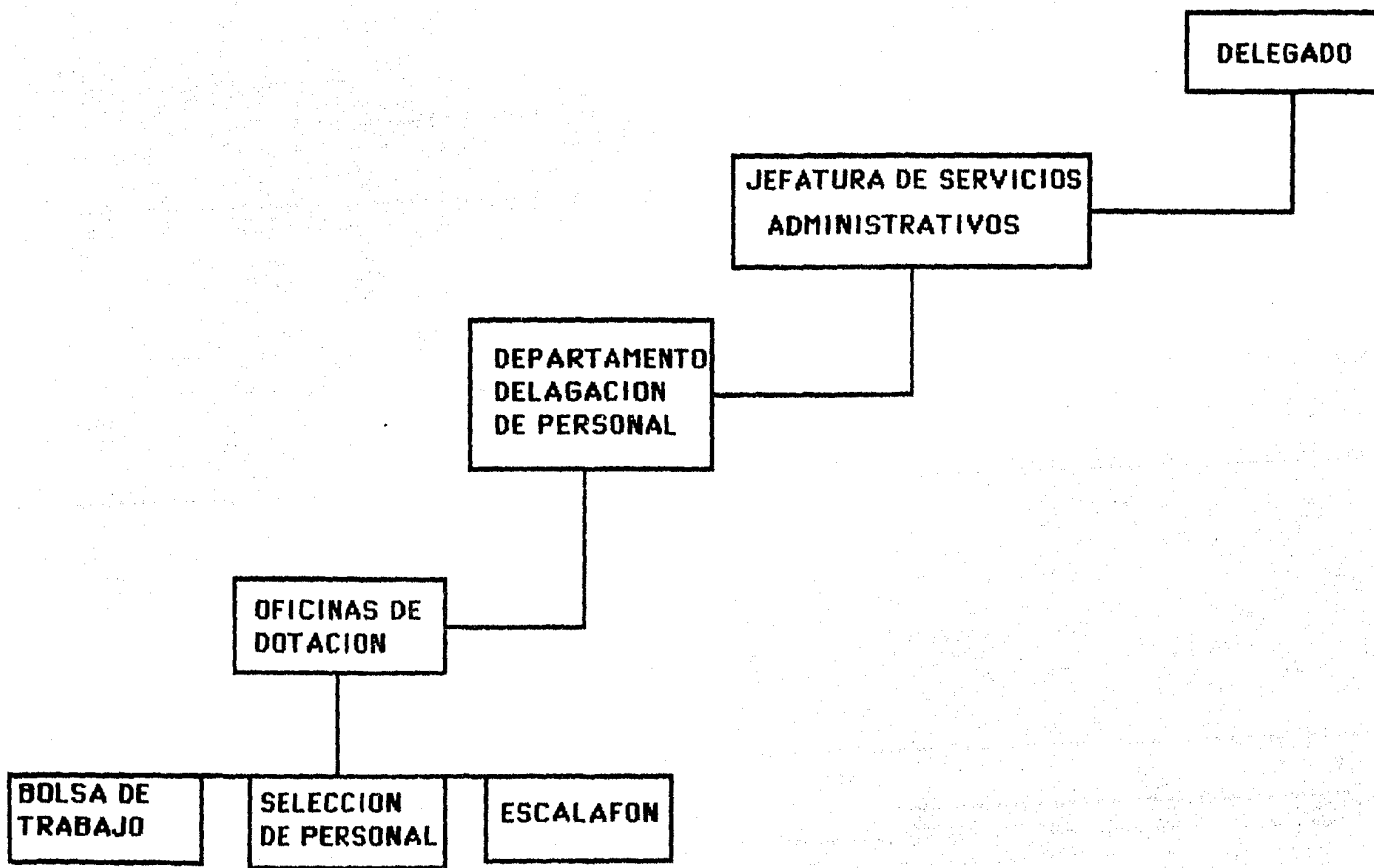
Selección de personal en el Instituto es una Sección que depende de la Jefatura de Servicios Administrativos y debido a su colocación dentro del Organigrama, se le ha dado poca importancia, y si a esto se le añade el factor de que es una Comisión Mixta y que depende de la aprobación sindical, tenemos que su capacidad de iniciativa y de toma de decisiones se encuentra muy limitada.

Dentro de las limitaciones de la selección para categorías de base, se encuentran las de no poder utilizar todas aquellas herramientas necesarias para obviar tiempo y dinero en el proceso selectivo, tales como la pre-solicitud y la entrevista. Con la utilización de ellas serían descartadas todas aquellas personas que no cubrieran los perfiles de puesto y con ello se ahorrarían el costo de aplicación de pruebas psicológicas a grupos tan numerosos como se examinan en ocasiones. y también tiempo en cubrir las plazas vacantes más rápidamente y esfuerzo del personal dedicado a la selección.

La razón esgrimida para no utilizar la entrevista es que las aplicaciones de pruebas son colectivas y los grupos numerosos y no alcanzaría el tiempo para hacer entrevista individual, pues el día del examen psicométrico es el primero y único en que el psicólogo está en contacto con el aspirante y las pruebas se tienen que calificar y concluir el proceso selectivo grupal el mismo día, pero creo que con una correcta planeación y programación los grupos podrían ser menos

** (Ver Organigrama Anexo).*

ORGANIGRAMA



numerosos y los aspirantes podrían pasar por una pequeña entrevista.

La solicitud, aunque si es utilizada, es revisada en el momento mismo de la evaluación y por lo tanto no se utiliza como filtro, aunque sí se utiliza como instrumento para el diagnóstico final, ya que los datos contenidos en ella dan, en ocasiones, la clave para la comprensión de los resultados obtenidos en las pruebas psicológicas. Datos tales como lugar de residencia, lugar donde realizaron sus estudios, escolaridad, experiencia laboral, medio socioeconómico. etc. Sirven para formarse una idea general del aspirante y corroborar o no los datos obtenidos en la evaluación.

Un factor muy importante que debería ser cambiado, es el de practicar una nueva evolución para obtener el cambio de rama. El requisito actual es el de la comprobación de escolaridad requerida para la categoría y aprobar examen de conocimiento en aquellas categorías no profesionales, lo cual es incorrecto, sobre todo si se toma en consideración que es más fácil adquirir conocimientos que cambiar factores de la personalidad.

Respecto a las pruebas psicológicas utilizadas en la actualidad, se utilizan las normas de aplicación originales, y las tablas de calificación utilizadas son en base a normalizaciones llevadas a cabo con poblaciones del instituto. Actualmente se está llevando a cabo la revisión de estas normas y la elaboración de nuevas normas ya actualizadas. También se están estudiando nuevas pruebas psicológicas para su implementación, lo cual redundará en un beneficio para el Instituto pues en la actualidad el índice de rechazo ha disminuido notablemente, por lo cual la calidad del proceso selectivo ha disminuido también.

Tomando en cuenta las limitaciones arriba mencionadas y tratando de hacer una aportación al proceso selectivo, se hizo un estudio sobre los requisitos del profesiograma, desviaciones y soluciones propuestas para la corrección de dichas desviaciones. Estudio que incluyo a continuación, así como el catálogo de requisitos del profesiograma.

REQUISITOS PROFESIOGRAMA

1. *Conocimientos de 4o. año de Primaria*
2. *Certificado de Instrucción Primaria*
3. *Conocimientos de Instrucción Secundaria*
4. *Certificado de Instrucción Secundaria o Prevocacional*
5. *Certificado de Preparatoria o Vocacional*
6. *Carta de pasante de la profesión que requieran sus actividades específicas, expedido por la institución oficial reconocida*
7. *Principios de contabilidad*
- 7A. *Conocimientos de contabilidad aplicables a la categoría*
8. *Comprobante de haber cursado el primer año de la carrera de Ingeniería o Arquitectura*
9. *Comprobante de haber cursado el segundo año de la carrera de Ingeniería*
10. *Conocimientos de contabilidad intermedia*
11. *Conocimientos de contabilidad superior*
12. *Título profesional que requieran sus actividades específicas, expedido por una institución oficial reconocida y registrado por la Dirección de Profesiones*
13. *Certificado de curso de Postgrado , expedido por una institución oficial reconocida*
14. *Un año de ejercicio profesional después de titulado*
15. *Dos años de ejercicio profesional después de titulado*
16. *Tres años de ejercicio profesional después de titulado*
17. *Cuatro años de ejercicio profesional después de titulado*
18. *Cinco años de ejercicio profesional después de titulado*
19. *Conocimiento elemental de organización de oficinas*
20. *Conocimiento general de organización de oficinas*
21. *Certificado expedido por institución reconocida, que acredite la especialización de su actividad*
- 21A. *Certificado expedido por institución reconocida que acredite la especialización de su actividad, en cursos con una duración mínima de 6 meses*
- 21B. *Certificado expedido por institución reconocida que acredite la especialización de su actividad, en cursos con una duración mínima de 10 meses*
- 21C. *Certificado expedido por institución reconocida que acredite la especialización en administración, en cursos con una duración*

mínima de 6 meses

22. *Conocimiento especializado en las labores de la dependencia*
23. *Autorización expedida por la Secretaría de Salubridad y Asistencia, o carta de pasante, o título de Farmacéutico, o Químico Farmacobiólogo*
24. *Autorización de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes*
25. *Autorización expedida por el Departamento del Distrito Federal o autoridades correspondientes en los estados y tarjeta de salud*
26. *Licencia de primera con más de 5 años de expedición y comprobante de haber asistido a cursos de educación vial*
- 26A. *Licencia de manejo*
27. *Examen de capacidad y ejecución práctica de las labores a su cargo con las características que en cada caso requiera*
28. *Un año en la categoría inmediata inferior*
29. *Un año de práctica*
30. *Suprimida*
31. *Conocimientos de la organización y funcionamiento del Instituto Mexicano del Seguro Social*
32. *Conocimiento de la ley del Seguro Social y sus reglamentos*
33. *Conocimientos del Contrato Colectivo de Trabajo y reglamento interior de trabajo, requisitos de relaciones de mando, movimientos escalafonarios y actividades consignadas en el tabulador*
34. *Comprobación de buenos antecedentes*
35. *Condiciones físicas normales*
36. *Condiciones físicas excelentes*
37. *Edad: de 16 a 30 años*
- 37A. *Edad: de 20 a 35 años*
38. *Edad: de 18 a 40 años*
- 38A. *Edad: de 24 a 35 años*
39. *Edad: de 25 a 46 años*
40. *Sexo: masculino*
41. *Sexo: femenino*
42. *Licencia de fogonero, expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o autoridades correspondientes de los estados*
43. *Curriculum Vitae a satisfacción del Instituto*
44. *Conocimientos teórico-prácticos del equipo electromecánico*
- 44A. *Grabación en cintas magnéticas, discos y cassettes para procesamiento de datos*
45. *Haber aprobado un curso de capacitación en su especialidad de los*

establecidos en el centro de capacitación y practicar durante un mes como mínimo en esa nueva especialidad

- 46. Haber tomado el curso de capacitación de ingreso*
- 46A. Haber aprobado satisfactoriamente el curso que imparte el Instituto sobre técnicas de especialidad o bien demostrar a satisfacción del mismo, haber realizado estudios equivalentes en otras dependencias oficiales o descentralizadas*
- 47. Haber aprobado un curso de capacitación de otra especialidad diferente a la que venía desempeñando, en los cursos establecidos en el centro de capacitación o practicar esa nueva especialidad durante un período no menor de 3 meses*
- 48. Suprimida*
- 49. Certificado de carrera comercial o su equivalente que incluya las siguientes materias: Redacción y Documentación, Mecanografía, Taquigrafía, Archivonomía y Equipos de Registro y nociones de Contabilidad*
- 50. Capacitación previa al ingreso sobre operación de máquinas y equipos de oficina*
- 51. Haber aprobado un curso de capacitación sobre conocimientos, habilidades o destrezas y responsabilidades sobre la categoría, relativos a las actividades del área de adscripción de la plaza*
- 52. Conocimientos intermedios de archivonomía*
- 53. Conocimientos superiores de archivonomía*
- 54. Conocimientos superiores de organización de oficinas*
- 55. Conocimientos superiores de organización y administración de oficinas*
- 56. Conocimientos elementales sobre organización y administración de almacenes*
- 57. Conocimientos intermedios de metodología estadística*
- 58. Metodología estadística*
- 59. Conocimientos intermedios de matemáticas para estadística*
- 60. Conocimientos de matemáticas para estadística*
- 61. Elementos de teoría de la probabilidad*
- 62. Elementos de demografía*
- 63. Manejo de máquinas de calcular y de escritorio de que disponga la dependencia*
- 64. Programación para la operación de las máquinas de cálculo de que disponga la dependencia*
- 65. Conocimientos elementales de matemáticas financieras*

66. *Conocimientos intermedios de matemáticas financieras*
67. *Conocimientos intermedios de cálculo actuarial*
68. *Cálculo diferencial e integral*
69. *Contabilidad de seguros*
70. *Estadística matemática intermedia*
71. *Demografía*
72. *Métodos numéricos*
73. *Conocimientos intermedios de economía*
74. *Haber cursado hasta contabilidad intermedia en una institución oficialmente reconocida o su equivalente a satisfacción del instituto*
75. *Operación de máquinas de registro contable*
76. *Haber cursado hasta contabilidad superior en una institución oficialmente reconocida o su equivalente a satisfacción del Instituto*
77. *Conocimientos teórico-prácticos de equipos periféricos de sistemas de computación electrónica*

C A T E G O R I A	R E Q U I S I T O S	D E S V I A C I O N E S		S O L U C I O N	
		POR REQUISITO INADECUADO DE REQUISITO	OMISION	INCLUIR REQUISITO	SUPRIMIR REQUISITO
ABOGADO	12,20,31,32,33,34,35,38	38	46	38A,46	
ACTUARIO SOC. MATEMATICO	12,15,31,32,33,34,35,38	38	46	38A,46	
ARQUITECTO	12,32,33,34,35,38	38	46	38A,46	
ASISTENTE DE CONSULTORIO	4,27,31,32,33,34,37A,41,46		35 y 46A	35,46A	
ASISTENTE SOCIAL	4,27,31,32,33,34,37A,41,46	-	-	46A	
AUX. ALMACENISTA	4,27,32,33,34,35,37,40,46,50		46A	46A	
AUX. ADMON. CENTROS VACACIONALES	3,27,32,33,34,35,37,46	3	46A	46 49 46A	
AUX. ADMON. U. MEDICA	2,27,32,33,34,35,37,40,46	2	46A	4 y 46A	
AUX. ADMON. U. MED. CAMPO	2,27,32,33,34,35,37,46	-	46A	46A	
AUX. AREA MED. EN U. MED. CAMPO	2,27,32,33,34,35,38,46		46A	46A	
AUX. ATN. MED. EN CENTROS VAC.	2,27,32,33,34,35,38,46	2		21A	
AUX. ENFERMERIA "A"	4,21B,27,31,32,33,34,35,38,46	-	-	-	
AUX. ENFERMERIA "B"	4,21A,27,31,32,33,34,35,38,46	-	-	-	
AUX. DE ENF. DE U. MEDICA	2,27,32,33,34,35,37,41,46	2		21A	
AUX. DE FARMACIA	4,27,32,33,34,35,37,46		46A	46A	
AUX. HOSPEDAJE CENTROS VAC.	3,27,32,33,34,35,37,37,46	-	46A	46A	
AUX. LABORATORIO	4,27,32,33,34,35,37	4	46A	5 y 46A	
AUX. LIMPIEZA Y COCINA EN U. MED.	2,27,32,34,35,38,41,46	38	46A	38,39,46A	
AUX. DE OPERACION CONT. EN CENTROS VAC.	4,7A,27,32,33,34,35,37,46				
AUX. OR. TECNICO MEDICO	2,27,32,33,34,35,38,46	2	46A	5, 46A	

(7)

142

C A T E G O R I A	R E Q U I S I T O S	D E S V I A C I O N E S		S O L U C I O N	
		POR REQUISITO INADECUADO	OMISION DE REQUISITO	INCLUIR REQUISITO	SUPRIMIR REQUISITO
A.S.A.	2, 32, 33, 34, 35, 37	2	46, 46A	3, 27, 46, 46A	
A.S.D.	2, 27, 32, 33, 34, 35, 37, 46		46A	46A	
A.S.I	2, 31, 32, 34, 35, 37, 46		27, 33, 46A	27, 33, 46A	
AUX. SERVS. GRALES U. MEDICA	2, 26, 27, 32, 34, 35, 38, 40, 46		31, 33, 46A	31, 33, 46A	
AUX. SERVS. GRALES. U. MED. CAMPO	2, 26A, 32, 33, 34, 35, 38, 46		40	40	
AUX. TEC. EN SERVS. DE DIETOLOGIA	2, 27, 32, 34, 35, 37, 46	2	4, 33, 46A	4, 33, 46A	
AUX. T.S.	2, 27, 32, 34, 38, 46	3	46A	4, 46A	
AUX. TEC. ACTUARIO SOCIAL	5, 7A, 27, 31, 32, 33, 34, 35, 37A, 46, 57, 59, 63, 65				
AUX. VELATORIO	2, 27, 32, 34, 38, 46		33, 46A	33, 46A	
A.U.O.	4 ó 49, 27, 34, 35, 37, 46, 50	50	32, 33	32, 33	50
AYUDANTE DE AUTOPSIAS	2, 27, 32, 33, 34, 35, 38, 46	2	46A	5, 46A	
AYUDANTE DE EMSALSAMAMIENTO	2, 27, 32, 33, 34, 35, 36, 46	2	46A	3, 46A	
AYUDANTE CAJERO "B"	2, 27, 32, 33, 34, 35, 37, 46	2	46A	4, 46A, 49	
AYDANTE. UNIV. DE CONTABILIDAD	5, 27, 31, 32, 33, 34, 35, 37A, 46, 74				
BIBLIOTECARIO	12, 31, 32, 33, 34, 35, 37A, 46				
BIOLOGO	12, 32, 33, 34, 35, 38		46	46	
CAJERA DE TIENDAS	2, 32, 33, 34, 35, 51	2	27, 38, 46, 46A	46, 49, 27, 38 46, 46A	
CITOTECNOLOGO	5, 27, 32, 33, 34, 35, 37, 46, 46A	37		38	
CONTADOR	12, 31, 32, 33, 34, 35, 37A, 46				
CUIDADOR DE ANIM. LAB.	3, 27, 32, 33, 34, 35, 37, 46	3	46A	4, 46A	
CHOFER	2, 27, 32, 33, 34, 35, 37, 46	2	21	3, 21	

C A T E G O R I A	R E Q U I S I T O	D E S V I A C I O N E S		S O L U C I O N	
		POR REQUISITO INADECUADO	OMISION DE REQUISITO	INCLUIR REQUISITO	SUPRIMIR REQUISITO
DENTISTA	12, 32, 33, 34, 35, 38	38	46	38A, 46	
DENTISTA U. MED. DE CAMPO	12, 32, 33, 34, 35, 38	38	46	38A, 46	
DIBUJANTE DE CONSTRUCCION	4, 21, 27, 32, 34, 35, 37	4	46	5, 46	
DIBUJANTE ESTADISTICA Y PUBLICIDAD	2, 27, 32, 33, 34, 35, 37, 46	2	21	3, 21	
DIBUJANTE DE ING. Y ARQ.	8, 32, 33, 34, 35, 37		46	46	
DIETISTA	21, 27, 31, 32, 33, 34, 35, 38, 46	27			27
ECONOMISTA	12, 20, 31, 32, 33, 34, 35, 38		46	46	
EDUCADORA	12, 32, 33, 34, 35, 38, 46				
ELECTROCARDIOGRAFISTA	2, 21, 32, 33, 34, 35, 38, 46	2		4	
ELEVADORISTA	2, 27, 32, 34, 37, 46		33, 46A	33, 46A	
ENFERMERA GENERAL	12, 31, 32, 33, 34, 35, 38, 46				
FISIOTERAPEUTA	2, 21, 32, 33, 34, 35, 38, 46	2		4	
FONDAUDIOLOGO	5, 21B, 32, 33, 34, 35, 38, 46 y 46A				
HELIOGRAFISTA	2, 21, 27, 32, 33, 34, 35, 37, 46	2		4	
HISTOTECNOLOGO	5, 21, 32, 34, 35, 38, 46 y 46A				
INGENIERO	12, 32, 33, 34, 35, 38	38	46	38A y 46	
INHALOTERAPEUTA	5, 21B, 32, 33, 34, 35, 38, 46 y 46A				
INTENDENTE	2, 27, 32, 33, 34, 35	2	46, 38A	4, 38A, 46 DEBE SER ESCALAFONARIA	
JARDINERO FUMIGADOR DE CENTROS VAC	2, 27, 32, 33, 34, 35, 38, 46		46A	46A	
JEFE DE GPO. DE MEDICOS FAMILIARES	12, 31, 32, 33, 34, 35, 38	38	15, 46	15, 39, 46	
JEFE DE CPO. DE SERV. DE PERSONAL	4, 20, 27, 32, 33, 34, 35	4	46	6, 46	

C A T E G O R I A	R E Q U I S I T O	D E S V I A C I O N E S		S O L U C I O N	
		POR REQUISITO INADECUADA DE REQUISITO	OMISION	INCLUIR REQUISITO	SÚPRIMIR REQUISITO
JEFE DE OFICINA	2,20,27,32,33,34,35	2	46	6,46	
JEFE TEC. DE COBRANZAS Y ADEUDOS	10,20,22,23,27,31,32,22,34,35,44	23	38A,46	38A,46	23
JEFE DE TURNO (FARMACIA)	12,32,33,34,35,38		46	6,46	
LABORATORISTA	21,27,32,33,34,35,37,46				
LAVANDERO EN CENTROS VACACIONALES	2,27,32,33,34,35,38,46		46A	46A	
MACHETERO	2,32,34,35,36		38A,46,46A	38A,46,46A	
MASAJISTA	2,21,32,33,34,35,38,46	2		4	
MEDICO DE TIEMPO COMPLETAAO	12,15,32,33,35		31,39,46	31,39,46	
MED. DE TIEMPO COMP. CENTRO MED. NAL.	12,31,32,33,34,35,38	38	14,46	14,39,46	
MEDICO EN UNIDAD MEDICA CAMPO	12,32,33,34,35,38B	38B	31,36,46	31,36,46	
MEDICO FAMILIAR	12,15,32,33,34,35,38		46	46	
MEDICO NO FAM. EN HOSP. SANAT.	12,15,21,32,33,34,35,38		46	46	
MEDICO NO FAM. EN CLINICAS Y PUESTOS	12,15,32,33,34,35,38		46	46	
MED.NO FAM. EN ATENCION O EMERGENCIA DOM.	12,15,32,33,34,35,38		46	46	
MEDICO VETERINARIO ZOOTECNISTA	12,31,32,33,34,35,38,46				
MOTOCICLISTA	2,26,27,32,34,35,38,46				
MULTILITISTA	2,27,32,33,34,35,37,46		46A	46A	
OF. DE CONSERVACION	2,27,31,32,33,34,35,38,40,46		46A	46A	
OF. DE PUERICULTURA	4,21 ó 27,32,34,36,38,46		46A	46A	
OP. AUX. DE CENTROS VACACIONALES	2,27,32,33,34,35,38,46		46A	46A	
OP. DE EQUIPOS Y APAR. DE TELEC.	4 ó 49,27,32,33,34,38A,46,51				

hth

C A T E G O R I A	R E Q U I S I T O	D E S V I A C I O N E S		S O L U C I O N	
		POR REQUISITO INADECUADO DE REQUISITO	OMISION DE REQUISITO	INCLUIR REQUISITO	SUPRIMIR REQUISITO
OP. DE MANTENIMIENTO EN U.M.	2,27,32,33,34,35,38,46		46A	46A	
OP. DE MAQUINAS DE REVELADO AUTOMATICO	2,27,32,33,34,35,38,44,46				
OP. DE PROCESAMIENTO DE DATOS	4, 5, 29, 44, 44A, 650, 52, 27, 32, 33, 34, 35, 37, 46				
OP. DE SEGURIDAD EN ALBERCAS DE C. VAC.	3,27,32,33,34,36,37,46				
OP. DE SERV. AUX. EN U.M.C. LABORATORIO	3,27,33,34,35,38,46,51				
OP. DE SERV. AUX. EN U.M.C. RADIODIAGNOSTICO	3,27,33,34,35,38,46,51				
OP. DE SERV. DE LAVANDERIA	3,31,32,34,35,37 y 46		46A	46A	
OP. DE SERV. INT. DE C. VACACIONALES	2,27,32,33,34,35,38,46				
OP. DE TIENDAS	4,27,32,33,34,35,37,40,46,50		46A	46A	
OP. DE VEHICULOS DE CENT. VACACIONALES	2,26A,27,32,33,34,35,38,46		46A	46A	
OP. DE VELATORIO	2,26,27,32,34,35,38,46				
OPTOMETRISTA	5,21B,32,33,34,35,38,46,46A				
ORIENTADORA DE ACT. ART. DANZA CLASICA Y MODERNA	3,22,27,32,33,34,35,38,46				
ORIENT. DE ACT. ART. DANZA REG.	3,22,27,32,33,34,35,38,46				
ORIENTADORA DE ACT. FAM.	3,22,27,32,33,34,35,38,46				
ORIENTADOR DE ACT. ARTISTICAS ART. DRAM.	3,22,27,32,33,34,35,38,46				
ORIENT. EN ACT. ART. MAESTRO DE MUSICA	3,22,27,32,33,34,35,38,46				
ORIENTADOR DE EDUC. FIS.	12,21,27,32,34,35,38A,46	12			12
ORIENTADOR DE INIC. CULTURAL	3,21,32,33,34,35,38,46	3		5	3
ORIENTADOR TEC. MEDICO	12,32,33,34,35,38		46	46	
ORIENTADOR	12,32,33,34,35,38,46	12	47	47 DEBE SER ESCALAFONARIA	12

541

C A T E G O R I A	R E Q U I S I T O	D E S V I A C I O N E S		S O L U C I O N	
		P O R R E Q U I S I T O I N A D E C U A D O	O M I S I O N D E R E Q U I S I T O	I N C L U I R R E Q U I S I T O	S U P R I M I R R E Q U I S I T O
ORTOPEDISTA	2,27,34,35,38,46	2	21A31,32,3	21A,31,32,33	2
PASANTE DE ABOGADO	5,32,33,34,35,37		46	46	
PASANTE DE INGENIERO	5,32,33,34,35,37		46	46	
PARTERA	12,32,33,34,35,38		46	46	
PELUQUERO	2,27,32,33,34,35,38,46				
PIANISTA	2,27,32,33,34,35,38,46				
PLANCHADOR EN CENTROS VAC.	2,27,32,33,34,35,38,46				
PREPARADOR DE RECETAS (FARM)	12,32,33,34,35,38,46				
PREPARADOR DESPACH (FARM)	23,32,33,34,35,38,46				
PROFESOR DE EDUC. FISICA	12,27,32,33,34,35,38,46	12			12
PSICOLOGO	12,15,32,33,34,35,39,46				
PSICOMETRA	2,21,32,33,34,35,38,46	2		5	
QUIMICO	12,32,33,34,35,38		46	46	
QUIMICO RESPONSABLE	12,32,34,35,38		29,33,46	29,33,46	
QUINISITERAPEUTA	4,21,32,33,34,35,38,46				
RADIOTERAPEUTA	4,21,32,33,34,35,38,46				
REDACTOR B	3,27,32,33,34,35,39,46	3	46A	6,46A	
SALVAVIDAS	4,27,32,33,34,36,37,46				
SOCIOLOGO	12,32,33,34,35,38,46				
TEC. ANESTESISTA	12,21,32,33,34,35,38,46	12			12
TEC. BIBLIOTECAS	21 6 27,31,32,33,34,35,37A,46				

9/71

NOTAS GENERALES.

El requisito 34, no se cumple en ninguna categoría.

Los tabuladores de sueldos no corresponden a la escolaridad.

Las categorías de pasantes reciben sueldos muy bajos.

Actualmente se han modificado las categorías de Auxiliar de Enfermería "A" que se convirtió en Auxiliar de Enfermería Auxiliar, conservándose los requisitos y funciones.

La categoría de Auxiliar de Enfermería "B" que se convirtió en Auxiliar de Enfermería en Salud Pública, en ésta se modificó el requisito de escolaridad de 6 meses a 10 meses conservándose las funciones.

Las categorías de Asistente Social y Asistente de Consultorio se unificaron y se convirtieron en Asisitentes Médicas conservándose requisitos y unificando funciones.

APENDICE I

TABLAS DE CONVERSION NORMALIZADAS EN EL INSTITUTO

COMISION NACIONAL MIXTA DE SELECCION DE RECURSOS HUMANOS

150

R	BARSIT	
	ESCOLARIDAD	
	6	7/+
1	0	0 - 7
2	1 - 9	8 - 15
3	10 - 18	16 - 24
4	19 - 28	25 - 32
5	29 - 37	33 - 41
6	38 - 46	42 - 49
7	47 - 55	50 - 57
8	56 - 60	58 - 60
9		
N =	499	1291
M =	33.06	37.21
D =	9.09	8.32

R	ARMY BETA		
	MASC	FEM - ESCOLARIDAD	
		6/9	10/+
1	0 - 32	0 - 22	0 - 29
2	33 - 41	23 - 32	30 - 39
3	42 - 50	33 - 42	40 - 48
4	51 - 59	43 - 51	49 - 58
5	60 - 68	52 - 61	59 - 66
6	69 - 77	62 - 70	69 - 77
7	78 - 86	71 - 80	78 - 87
8	87 - 92	81 - 90	88 - 92
9		91 - 92	
N =	393	203	324
M =	64.29	56.91	63.91
D =	6.90	9.61	9.64

R	DOMINOS				R
	E S C O L A R I D A D				
	7 - 9	10 - 12	13 - 15	16 & +	
1	0 - 1	0 - 5	0 - 1	0 - 9	1
2	2 - 10	6 - 11	2 - 9	10 - 15	2
3	11 - 20	12 - 17	10 - 17	16 - 22	3
4	21 - 29	18 - 23	18 - 24	23 - 28	4
5	30 - 39	24 - 29	25 - 32	29 - 35	5
6	40 - 48	30 - 35	33 - 40	36 - 41	6
7		35 - 41	41 - 47	42 - 48	7
8		42 - 47	48		8
9		48			9
N =	64	208	79	227	= N
M =	24.94	26.80	26.58	32.05	= M
D =	9.50	6.05	7.64	6.56	= D

R	FACTOR G	
	E D A D	
	15/30	31/
1	0 - 6	0 - 4
2	7 - 10	5 - 9
3	11 - 14	23 - 27
4	15 - 19	14 - 18
5	20 - 23	19 - 22
6	24 - 29	23 - 27
7	29 - 32	28 - 31
8	33 - 37	32 - 35
9	38 - 57	36 - 50
N =	547	03
M =	21.93	2.65
D =	4.44	4.3

R	PURDUE		
	M A S C	FEM - ESCOLARIDAD	
		6/12	13/+
1	0 - 4	0 - 5	0 - 9
2	5 - 12	6 - 12	10 - 16
3	13 - 20	13 - 29	17 - 22
4	21 - 27	20 - 26	23 - 29
5	28 - 35	27 - 32	30 - 36
6	36 - 43	33 - 39	37 - 43
7	44 - 43	40 - 46	44 - 43
8		47 - 48	
9			
N =	1240	2256	431
M =	32.15	39.77	33.40
D =	7.82	6.75	6.81

R	RAVEN			R
	ESCOLARIDAD			
	DE 6 AÑOS	DE 7 A 9 AÑOS	DE 10 & +	
1	0 - 10	0 - 6	0 - 15	1
2	11 - 20	7 - 15	17 - 24	2
3	21 - 30	16 - 25	25 - 31	3
4	31 - 41	26 - 34	32 - 39	4
5	42 - 51	35 - 43	40 - 46	5
6	52 - 60	44 - 52	47 - 53	6
7		53 - 60	54 - 60	7
8				8
9				9
N =	139	105	194	= N
M =	36.54	38.67	42.30	= M
D =	10.12	9.12		= D

COMISION NACIONAL MIXTA DE SELECCION DE RECURSOS HUMANOS

C I P

R	PERSONAL	FAMILIAR	TRASTORNOS GRAVES		SEXUAL	SOCIAL		SINCERIDAD	R
			E S C O L A R I D A D			E S C O L A R I D A D			
			6/9	10/+		6/12	13/+		
9								18 - 20	9
8									8
7									7
6	0 - 3	0 - 1	0 - 1	0	0 - 2	0 - 1	0 - 1	14 - 17	6
5	4 - 8	2 - 5	2 - 3	1 - 2	3 - 5	3 - 5	2 - 4	9 - 13	5
4	9 - 13	6 - 8	4 - 6	3 - 4	6 - 7	6 - 8	5 - 6	5 - 8	4
3	4 - 17	9 - 11	7 - 8	5 - 6	8 - 10	9 - 11	7 - 8	1 - 4	3
2	8 - 22	12 - 14	9 - 10	7 - 8	11 - 12	12 - 14	9 - 11	0	2
1	3 - 40	15 - 20	11 - 20	9 - 20	13 - 20	15 - 20	12 - 20		1
N =	3032	3032	1560	1472	3031	2464	568	3032	= N
M =	5.39	3.68	2.79	1.78	3.85	3.94	2.95	11.33	= M
D =	4.73	3.18	2.25	1.85	2.62	3.04	2.35	4.40	= D

151

B E L L

R	F A M	S A L	S O C		E M O	G R A L
			F E M	M A S C		
9						
8						
7			0 - 2	0 - 2		0 - 1
6	0 - 2	0 - 1	3 - 8	3 - 7	0 - 3	2 - 17
5	3 - 7	2 - 5	9 - 13	8 - 12	4 - 9	18 - 34
4	8 - 12	6 - 8	14 - 19	13 - 16	10 - 15	35 - 50
3	13 - 17	9 - 12	20 - 24	17 - 21	16 - 21	51 - 69
2	18 - 23	13 - 16	25 - 30	22 - 26	22 - 27	67 - 82
1	24 - 35	17 - 35	31 - 35	27 - 35	28 - 35	83 - 140
N =	2022	2002	1425	577	2022	3022
M =	5.1	3.71	11.27	9.83	7.17	25.81
D =	5.8	3.59	5.60	4.79	5.78	16.08

C E L

R	E D A D		R
	16/25	26/+	
9			9
8			8
7			7
6	0 - 3	0 - 2	6
5	4 - 13	3 - 9	5
4	14 - 23	10 - 16	4
3	24 - 32	17 - 23	3
2	33 - 42	24 - 29	2
1	43 - 100	30 - 100	1
N =	7482	3685	= N
M =	9.16	6.38	= M
D =	9.60	6.82	= D

COMISION NACIONAL MIXTA DE SELECCION DE RECURSOS HUMANOS

EDWARDS (EPPS)

R	ACH	DEF	ORD	EXH	AUT	AFF	INT	SUC		DOM	R
								FEM	MASC		
1	0 - 4	0 - 1	0 - 4				0 - 2				1
2	5 - 8	2 - 5	5 - 8	0 - 2		0 - 1	3 - 6	0		0 - 2	2
3	9 - 11	6 - 9	9 - 12	3 - 5	0 - 3	2 - 5	7 - 10	1 - 4	0 - 2	3 - 7	3
4	12 - 15	10 - 13	13 - 16	6 - 9	4 - 7	6 - 9	11 - 14	5 - 7	3 - 6	8 - 12	4
5	16 - 19	14 - 17	17 - 19	10 - 12	8 - 11	10 - 13	15 - 18	8 - 11	7 - 10	13 - 17	5
6	20 - 22	18 - 21	20 - 23	13 - 15	12 - 16	14 - 17	19 - 22	12 - 14	11 - 13	18 - 22	6
7	23 - 26	22 - 25	24 - 27	16 - 17	17 - 20	18 - 21	23 - 26	15 - 18	14 - 17	23 - 27	7
8	27 - 28	26 - 28	28	20 - 22	21 - 24	22 - 25	27 - 28	19 - 21	18 - 21	28	8
9				23 - 28	25 - 28	26 - 28		22 - 28	22 - 28		9
N =	14,05	14,05	14,05	14,05	14,05	14,05	14,05	443	962	14,05	= N
M =	17,43	15,64	18,21	10,93	10,12	11,92	16,53	9,6	8,45	15,52	= M
D =	3,54	3,99	3,93	3,37	4,17	3,92	3,96	3,44	3,68	4,91	= D

152

R	AA	NUR	CHG		END	HET		AGG	CONF	R
			FEM	MASC		FEM	MASC			
1		0			0 - 2				0 - 5	1
2		1 - 4	0 - 1	0	3 - 7		0 - 1		6 - 7	2
3	0 - 4	5 - 8	2 - 5	1 - 4	8 - 12	0 - 4	2 - 6	0 - 4	8 - 9	3
4	5 - 8	9 - 12	6 - 9	5 - 8	13 - 17	5 - 10	7 - 11	5 - 9	10 - 10	4
5	9 - 13	13 - 16	10 - 14	9 - 11	18 - 22	11 - 15	12 - 15	10 - 14	11 - 12	5
6	14 - 18	17 - 20	15 - 18	12 - 15	23 - 27	16 - 20	17 - 21	15 - 18	13 - 14	6
7	19 - 23	21 - 24	19 - 22	16 - 18	28	21 - 25	22 - 26	19 - 23	15	7
8	24 - 22	25 - 28	23 - 26	19 - 22		26 - 28	27 - 28	24 - 28		8
9	28		27 - 28	23 - 28						9
N =	14,05	14,05	443	962	14,05	443	962	14,05	14,05	= N
M =	1,55	15,02	12,24	10,10	20,62	12,92	14,33	12,02	11,99	= M
D =	4,70	4,00	4,15	3,59	4,99	5,15	5,10	4,81	1,77	= D

COMISION NACIONAL MIXTA DE SELECCION DE RECURSOS HUMANOS

INVENTARIO DE PERSONALIDAD DE DOUGLAS N. JACKSON

I N T R	GRAL	GRAL	GRAL	GRAL	FEM	MASC	FEM	MASC	GRAL	GRAL	GRAL	GRAL	GRAL	FEM	MASC	GRAL	FEM	MASC	GRAL	R	INT	
	LOB	AFI	ASR	AUT	DOM	DOM	RES	RES	EXH	EVA	IMP	I.P.D.	ORD	HUM	HUM	R.SOC	C.INT.	C. INT.	VER			
D E F	1	0-4	0-3	15-20	17-20			0-1	0-2			17-20	0-5	0-4			0-3	0-1	0-10	1	D E F	
I N F	2	5-7	4-5	12-14	19-16	18-20	20	2-5	3-5	19-20	0-1	14-16	6-8	5-7	0		0-1	4-5	5-7	11-12	2	I N F
S - N	3	8-10	7-9	0-11	12-13	15-17	15-19	6-8	6-9	15-18	2-5	11-13	9-10	8-11	1-3	0-2	2-4	7-9	8-10	13-14	3	S - N
A - B	4	11-13	10-12	6-8	9-11	11-14	12-15	9-11	10-12	11-14	6-9	8-10	11-13	12-14	4-5	3-6	5-7	10-12	11-13	15-15	4	A - B
N - M	5	14-16	13-14	4-5	6-8	8-10	9-11	12-15	13-15	8-10	10-13	5-7	14-16	15-17	7-9	7-9	8-11	13-15	14-15	17-18	5	N - M
N - A	6	17-19	15-17	1-3	3-5	4-7	5-8	15-18	15-19	0-7	14-17	2-5	17-19	15-20	10-12	10-12	12-14	15-18	17-19	19-10	6	N - A
S T M	7	20	18-20	0	1-2	1-3	1-4	19-20	20	0-3	18-20	0-1	20		13-15	13-16	15-17	19-20	20		7	S T M
S U P	8				0	0	0								16-18	17-19	18-20				8	S U P
B A I L L	9														19-20	20					9	B A I L L

ISS

N	622	322	622	622	322	300	322	300	622	622	622	622	622	322	300	622	322	300	622		
M	14.25	13.97	4.51	7.02	8.95	9.99	13.62	14.18	9.08	11.80	5.67	15.25	16.15	8.15	7.76	9.63	14.27	15.05	17.12		
D	2.85	2.76	2.61	2.73	3.43	3.71	3.37	3.41	3.72	3.96	3.11	2.86	3.41	3.01	3.43	3.25	3.05	2.94	1.95		

BIBLIOGRAFIA

- ANASTASI Ane. *Tests psicológicos*. Editorial Aguilar. Colección *Psicología y Educación*. 1974
- ARIAS GALICIA Fernando. *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Trillas. México. 1979
- CATTELL Raymond B. *Handbook for the Individual or Group Culture Fair Intelligence Test. Scale. Forms A and B* IPAÉ
- ENCYCLOPAEDIA BRITANNICA. *Personnel Administration*. Vol. 14. 15th Edition.
- GARCIA T. HASSEY Eduardo. *Tesis Profesional*. México
- HAY Y ASOCIADOS. *Guía para el análisis y descripción de puestos*. México. 1973
- IMSS. *Bases para la implantación del Manual de Organización de la Jefatura Delegacional de Servicios Médicos*. Elaborado por la Jefatura de Servicios de Organización y Métodos. México. 1981
- IMSS. *Guía para elaborar descripciones de puestos*. Elaborado por la Unidad de Organización y Métodos. México. 1981
- NUÑEZ Rafael. *Aplicación del Inventario Multifásico de la Personalidad a la Psicopatología*. Segunda Edición. 1979. Editorial El Manual Moderno, S. A. México
- REYES PONCE Agustín. *El Análisis de Puestos*. Editorial Limusa. Sa. Edición. 1974. México
- ROMERO BETANCOURT S. *La Administración de Personal y su Aplicación Práctica*. México
- SIEGEL Laurence. *Psicología Industrial* Sa Impresión. Cía. Editorial Continental, S. A.

INDICE

	PAG.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
SELECCION DE PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES	
Generalidades	3
Prácticas tempranas	4
Prácticas Contemporáneas	4
Planeación de Recursos Humanos	5
Análisis de Puestos	5
Reclutamiento de Personal	6
Selección de Personal	6
Solicitudes	7
Referencias	7
Exámen físico	7
Entrevistas	7
Métodos de Observación	8
Colocación e Inducción	8
Pruebas Psicométricas	8
CAPITULO II	
ENFOQUE PSICOLOGICO DE SELECCION DE PERSONAL	
Antecedentes	9
Diferencias Individuales y Decisiones sobre Personal	12

<i>Relación con las metas de la organización</i>	14
<i>Base Conceptual de la Selección</i>	15
CAPITULO III	
<i>ANÁLISIS DE PUESTOS</i>	17
<i>Terminología Básica</i>	20
<i>Métodos para obtener el Análisis de Puestos:</i>	
<i>Observación</i>	22
<i>Cuestionarios</i>	23
<i>Informes del Trabajador</i>	23
<i>Entrevistas</i>	23
<i>Combinación de Varios Métodos</i>	24
<i>Recomendaciones para la Entrevista</i>	24
<i>Entrenamiento de los Analistas</i>	25
<i>Motivación</i>	25
<i>Recopilación de Información</i>	25
<i>Reglas Aplicables a la Elaboración de Descripción de Puestos</i>	26
<i>Análisis y Evaluación de la Información</i>	26
<i>Actualización del Estudio</i>	26
<i>Partes que componen el Análisis de Puestos</i>	26
<i>Beneficios que se obtienen con el Análisis de Puestos</i>	27

CAPITULO IV

SELECCION DE PERSONAL EN EL INSTITUTO	29
<i>Justificación y Objetivos</i>	31
<i>Metodología Utilizada para la Elaboración de</i>	
<i>Análisis y Descripción de Puestos</i>	31
<i>Características</i>	32
<i>Entrevistas</i>	33
<i>Recopilación de Información</i>	33
<i>Baterías de Pruebas</i>	33
<i>Catálogo de Categorías Autónomas</i>	35
<i>Catálogo de Categorías de Ple de Rama</i>	35

CAPITULO V

FUNCIONES Y ORIGENES DE LOS TESTS PSICOLOGICOS

<i>Antecedentes</i>	37
<i>Los primeros Psicólogos Experimentales</i>	40
<i>Contribuciones de Francis Galton</i>	41
<i>Catell y los Primeros Tests Mentales</i>	42
<i>Binet y el Desarrollo de los Tests de Intelligencia</i>	43
<i>Tests Colectivos</i>	44
<i>Tests de Aptitudes</i>	45
<i>Tests Tipificados de Rendimiento</i>	47
<i>Medida de la Personalidad</i>	48
<i>Fuentes de Información sobre los tests</i>	49

<i>Naturaleza y Empleo de los Tests Psicológicos</i>	50
<i>Tipificación</i>	51
<i>Medida Objetiva de la Dificultad</i>	52
<i>Confiabilidad</i>	53

CAPITULO VI

<i>Pruebas Psicológicas utilizadas en el Instituto M.M.P.I.</i>	55
<i>Inventario de Preferencias Personales de Edwards</i>	61
<i>Inventario de Personalidad de Douglas N. Jackson</i>	64
<i>Cornel Index</i>	67
<i>Cuestionario Investigativo de la Personalidad (C.I.P.)</i>	68
<i>Prueba de Ajustes de Hugh M. Bell</i>	76
<i>Cuestionario de 16 factores de la Personalidad de Raymond B. Cattell (16PF)</i>	80
<i>Wechsler Adult Intelligence Scale (WAIS)</i>	84
<i>Prueba de Inteligencia Libre de Cultura (FG) de Raymond B. Cattell</i>	90

CAPITULO VII

PERFILES DE PUESTO

<i>Definición</i>	107
<i>Auxiliar de Farmacia</i>	109
<i>Asistente Médica</i>	116
<i>Auxiliar de Servicios Administrativos</i>	117

<i>Auxiliar de Enfermería</i>	118
<i>Auxiliar de Laboratorio</i>	119
<i>Auxiliar de Servicios de Dietología</i>	120
<i>Auxiliar de Servicios de Intendencia</i>	121
<i>Auxiliar de Trabajo Social</i>	122
<i>Auxiliar Universal de Oficinas Taquimecanógrafa</i>	123
<i>Chofer</i>	124
<i>Dietista</i>	125
<i>Enfermera General</i>	126
<i>Laboratorista</i>	127
<i>Médico Familiar</i>	128
<i>Médico no Familiar</i>	129
<i>Oficial de Conservación</i>	130
<i>Técnico en Conservación</i>	131
<i>Técnico Radiólogo</i>	132
<i>Trabajadora Social</i>	133

CAPITULO VIII

<i>Conclusiones</i>	134
---------------------	-----

<i>Requisitos Profesiograma</i>	137
---------------------------------	-----

APENDICE I

<i>Tablas de Conversión Normalizadas en el Instituto</i>	150
--	-----

<i>Bibliografía</i>	154
---------------------	-----

<i>Índice</i>	155
---------------	-----