

REPOSITORIO ACADÉMICO DIGITAL INSTITUCIONAL

Estudio de estandarización del inventario y perfil de personalidad de Gordon IPG-PPG en los empleados pertenecientes al Banco Nacional de México en Morelia

Autoras: Yolanda Chávez Negrete /

Vanessa Ireta Pérez

**Tesis presentada para obtener el título de:
Licenciado en Psicología**

**Nombre del asesor:
Leticia del Toro Nava**

Este documento está disponible para su consulta en el Repositorio Académico Digital Institucional de la Universidad Vasco de Quiroga, cuyo objetivo es integrar organizar, almacenar, preservar y difundir en formato digital la producción intelectual resultante de la actividad académica, científica e investigadora de los diferentes campus de la universidad, para beneficio de la comunidad universitaria.

Esta iniciativa está a cargo del Centro de Información y Documentación "Dr. Silvio Zavala" que lleva adelante las tareas de gestión y coordinación para la concreción de los objetivos planteados.

Esta Tesis se publica bajo licencia Creative Commons de tipo "Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada", se permite su consulta siempre y cuando se mantenga el reconocimiento de sus autores, no se haga uso comercial de las obras derivadas.





UVAQ M.R.

**UNIVERSIDAD
VASCO DE QUIROGA**

Facultad de Psicología

TESIS

"ESTUDIO DE ESTANDARIZACIÓN DEL
INVENTARIO Y PERFIL DE PERSONALIDAD
DE GORDON IPG-PPG EN LOS
EMPLEADOS PERTENECIENTES AL BANCO
NACIONAL DE MÉXICO EN MORELIA"

Tesis que para obtener el Título
de Licenciado en Psicología

Presentan

Yolanda Chávez Negrete
Vanessa Ireta Pérez

Asesor de Tesis

Líc. Leticia del Toro Nava
Lic. Inés Gómez del Campo



2001
O ZAVALA T1540



LMO

M.R.

**UNIVERSIDAD
VASCO DE QUIROGA**

Facultad de Psicología

TESIS

"ESTUDIO DE ESTANDARIZACIÓN DEL
INVENTARIO Y PERFIL DE PERSONALIDAD
DE GORDON IPG-PPG EN LOS
EMPLEADOS PERTENECIENTES AL BANCO
NACIONAL DE MÉXICO EN MORELIA"

Tesis que para obtener el Título
de Licenciado en Psicología

Presentan

Yolanda Chávez Negrete
Vanessa Ireta Pérez

Asesor de Tesis

Lic. Leticia del Toro Nava
Lic. Inés Gómez del Campo

INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN----- 1

CAPITULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 OBJETIVO GENERAL----- 4
1.2 OBJETIVOS PARTICULARES----- 4
1.3 PROBLEMA----- 4
1.4 HIPÓTEISIS----- 4

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES----- 5
2.2 PSICOLOGÍA Y MEDICIÓN----- 7
2.3 ¿QUÉ ES UN PRUEBA PSICOLÓGICA?----- 12
2.4 PRUEBAS PSICOLÓGICAS EN EL ÁREA LABORAL----- 13
2.5 PANORAMA DEL PROCESO DE SELECCIÓN-----14
2.6 ANÁLISIS DE PUESTO-----18
2.7 PRUEBAS DE PERSONALIDAD-----19
2.8 RESEÑA HISTÓRICA DEL PERFIL E INVENTARIO DE PERSONALIDAD DE GORDON-----24

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1 INVESTIGACIÓN CLÁSICA O TRADICIONAL (NEOPOSITIVISTA)-----	32
3.2 DISEÑO-----	34
3.3 VARIABLES-----	34
3.4 APLICACIÓN-----	34
3.5 MUESTRA Y MUESTREO-----	38
3.6 INSTRUMENTOS -----	38
3.7 APLICACIÓN DE LA PRUEBA DE GORDON-----	38

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 SISTEMATIZACIÓN-----	39
4.2 ANALISIS DE LOS RESULTADOS-----	45

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS-----	55
---------------------------------	----

BIBLIOGRAFIA-----	57
-------------------	----

ANEXOS-----	59
-------------	----

INTRODUCCIÓN

Las pruebas de personalidad y de interés (inventarios), tiene como finalidad valorar las características de la personalidad o el tipo de interés y gustos que experimenta el individuo, a base de la hipótesis de que dichas características o intereses puedan relacionarse con el desempeño de distintas clases de oficios o empleos.

Cuando dichas pruebas se utilizan como procedimientos de selección, sirven para predecir la calidad de trabajo futuro del interesado, que no sólo lo capacita para el trabajo al cual aspira sino también prevé el desempeño del mismo.

El aspirante a un empleo puede poseer un grado superior de capacidad mental o de destreza en el manejo de aparatos o máquinas, y tener, a pesar de todo, una personalidad incapacitada para realizar el trabajo al cual aspira, así como también puede ser indeseable candidato para cualquier tipo de actividad.

Dentro de la psicología industrial, se reconoce la importancia que tiene la personalidad para ayudar a un empleado a adaptarse a cualquier actividad laboral, o a cualquier organización. Las pruebas psicológicas han subrayado la trascendencia de determinadas aptitudes, la importancia de la capacidad para el trabajo como tal, a parte de las características personales para explorar así el terreno complicado de la personalidad.

La elaboración de este estudio tiene importancia especialmente para aquellos que implican el ejercicio de la supervisión, donde las características personales pueden tener mayor importancia que la habilidad o el conocimiento del empleo. Es evidente que la adaptabilidad, la franqueza y la salud mental general, formarán parte importante en la eficiencia de un empleo.

Se ha demostrado que mientras más trabajadores inadaptados haya en una organización, mayor será la probabilidad de ausentismos, reemplazos de empleos, quejas y accidentes.

Por esta razón es importante que las empresas de hoy en día se ocupen más de estos hechos, es necesario la aplicación de las pruebas de personalidad en la selección del personal, mostrando a más trabajadores maduros, objetivos, amistosos y cooperativos. De aquí el interés que se muestra al realizar este estudio para elevar la calidad de trabajo en las empresas de la ciudad de Morelia.

Durante la realización de la investigación se encontraron diversos obstáculos tales como el ausentismo de empleados debido a que se encontraban de vacaciones; la inaccesibilidad a los bancos, la falta de comunicación dentro de la organización, la no accesibilidad de los empleados para contestar, así como también la falta de interés por realizar la prueba. El tiempo que se tenía programado para realizar la prueba era de 20 a 25 minutos máximo, y debido a esto se prolongó de una hora a hora y media, obstaculizando la intención de realizar la prueba de manera grupal.

ALCANCES Y LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Después del arduo trabajo que se realizó, de manera exitosa se obtuvo la estandarización del Perfil e Inventario de Personalidad de Gordon dentro de Banamex. Esta prueba esta lista para auxiliar al departamento de Recursos Humanos en la selección de su personal y lograr por medio de su aplicación un conocimiento mas profundo de las habilidades y características que tiene su aspirante y de esta manera saber de antemano cuales son las posibles reacciones que pueda tener a lo largo del desempeño de su labor.

Fue un trabajo muy laborioso debido a que se trabajo gran parte en un área de campo y no se contaba con un tiempo determinado para trabajar con todas personas, la idea era aplicar la prueba de manera colectiva, sin embargo debido al trabajo de los empleados y a sus tiempos no se pudo realizar así. Se tubo que dar y explicar las instrucciones a los gerentes de cada sucursal para que ellos les dieran las pruebas a sus empleados y aplicaran la prueba. La ventaja que nos brindó era no estar esperando a las personas que contestaran sus pruebas pero la gran desventaja es que si un empleado no entendía las instrucciones contestaba mal la prueba, dejando

en blanco reactivos o contestando todas las respuestas posibles, por lo que se tuvieron que invalidar y/o se perdieron las pruebas ya que las dejaron en sus casas, o la traspapelaron reduciendo el número de sujetos para el proyecto.

A pesar de los obstáculos que nos retrasaban en la elaboración de nuestro trabajo obtuvimos un gran apoyo por parte del departamento de Recursos Humanos de Banamex y gracias a que ellos nos abrieron las puertas para aplicar la prueba. Tuvimos también la oportunidad de contar con su gente de una manera mas seria para las respuestas de la prueba ya que el personal de la gerencia nos apoyaba en que se cumplieran la mayoría de éstas, obteniendo un mayor resultado supervisado por su propia gente.

1.2.2 Investigadores:
Conocer que tan eficaz
para la selección de p

CAPITULO I

in norteamericana y mexicana
ción de la prueba en población

H. tesis de las puntuaciones de la población
norte americana requiere una nueva tabla para la aplicación
de la prueba a la tabla

I. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.

1.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar la validez de la prueba de Gordon aplicada a los aspirantes a obtener un puesto, cualquiera que este sea de acuerdo a las características que esta mide, con el propósito de identificar los perfiles sobresalientes en la población moreliana.

1.2 OBJETIVOS PARTICUALES

1.2.1 Universo:

Reconocer los rasgos de personalidad que más sobresalen en el individuo así como también la capacidad y destreza que tiene para trabajar de forma eficiente.

1.2.2 Investigadores:

Conocer que tan eficaz es la prueba de Gordon aplicada a la población de Morelia para la selección de personal.

1.3. Problema: La prueba de Gordon está dirigida a la selección de personal, es por tal motivo que se aplicará a empleados bancarios con la finalidad de estandarizarla en la ciudad de Morelia.

1.4. Hipótesis.

Existen diferencias en las puntuaciones de la población norteamericana y mexicana por lo que se requiere una nueva tabla para la aplicación de la prueba en población mexicana.

Hipótesis Nula: No existen diferencias en las puntuaciones de la población norteamericana y mexicana por lo que se requiere una nueva tabla para la aplicación de la prueba en población mexicana.

CAPITULO II

El término "ética" se define como la ciencia que estudia la moral, es decir, la conducta humana en cuanto a lo que es bueno o malo, justo o injusto, digno o indigno, etc. Se trata de una disciplina que busca establecer principios y normas que guíen la acción humana hacia el bien.

II.MARCO TEÓRICO.

2.1 ANTECEDENTES. Desde tiempos remotos podemos conocer a través de la historia que el hombre hacía selección a través de sus congéneres por ciertas cualidades; tales procedimientos selectivos eran desde luego muy rudimentarios. Al paso del tiempo se va apreciando una evolución, que aunque lenta, proyecta que la selección de personas es necesaria.

Los sistemas de la selección de personas progresaron, pero siempre con base en la observación objetiva de las cualidades y características de los individuos, y no es sino hasta los orígenes de la psicología aplicada cuando se empiezan a hacer las primeras evaluaciones psicométricas de los hombres.

Se designa como psicología aplicada a todos los procedimientos y métodos utilizados en la aplicación práctica de los resultados de experiencias proporcionadas por la psicología.

La psicología aplicada se inició en 1840, con los primeros trabajos de investigación de Ernest Henrick Weber (1795-1878).

James Mc Keen Cattell fue uno de los primeros en aplicar test psicológicos y en 1890 usa por primera vez el término test mental.

El término psicotécnica es atribuido a William Stern quien elaboro diferentes pruebas para la medición de la inteligencia de los individuos introduciendo la medida de cociente intelectual (C. I.). Es sin embargo, Hugo Mustenberg, quien la define por primera vez y a quien se le da el nombre del "Padre de la Psicotécnica", su definición es la siguiente: " Psicotécnica es la rama de la psicología aplicada, destinada a obtener resultados prácticos de cuantificaciones en cualquier dominio de la actividad humana".¹

¹ MORALES, María Luisa. *Psicometría Aplicada*. Edit. Trillas. 1996, p. 14

Puede decirse que el factor que más influyó en el desarrollo acelerado de esta rama de la psicología aplicada, fue en la primera guerra mundial, pues los diversos países beligerantes se veían en la necesidad de hacer una efectiva selección de su oficialidad.

Esta situación se confirmó en la segunda guerra mundial en la que casi todos los ejércitos de los países participantes contrataron los servicios de psicólogos y psicómetras.

Obviamente al tener la psicotécnica un desenvolvimiento en el terreno bélico, paralelamente lo tuvo aunque en menor escala, en el aspecto pedagógico, industrial, comercial, político, etc. Es por tal motivo que se le dio mayor atención a la estandarización de las condiciones de la medición y a la preocupación por la confiabilidad opacando el interés por la validez. Una notable excepción fue la prueba de Interés Vocacional de Strong, empíricamente calificada. A pesar de que estos inventarios tienen a su vez un valor considerable para las decisiones de escrutinio o selección, revelan muy poco sobre los rasgos y los estados cuyas denominaciones lleva.²

En el desarrollo, a partir de los orígenes clínicos, se hizo énfasis en la evaluación global de individuos aislados; la influencia adicional más importante fue la de la Teoría Psicoanalítica, que supuso que las causas de la conducta estaban enterradas muy por debajo del ideal del conocimiento consiente. En tal punto de vista la comprensión más significativa y útil de la personalidad de individuos deben basarse en un análisis de éstos aspectos más profundos de su funcionamiento, más que en la conducta manifiesta que se encuentra fácilmente disponible al escrutinio superficial. Al igual de importante fue la influencia de la psicología de la Gestalt, con su implicación de que la personalidad del individuo completo era más que la simple suma de sus respuestas o rasgos conductuales aislados.

² MISCHEL, Walter. *Personalidad y Evaluación*. Edit. Trillas. 1993. p 93

2.2 PSICOLOGÍA Y MEDICIÓN. Uno de los pilares fundamentales de la ciencia psicológica tiene como finalidad medir la conducta en el ser humano ya que cada vez se interesa más por comprender su propia naturaleza, es por ello que le ha sido necesario realizar estudios con el fin de determinar las diferencias entre los seres humanos.

El psicólogo para poder explicar, entender, controlar y predecir el comportamiento humano tiene que darle un orden lógico a los datos obtenidos de sus estudios, para que así clasifique la información ya sea de manera cuantitativa o cualitativamente.

Para realizar una medición psicológica es necesario que el psicólogo determine números o símbolos a las conductas observables de los seres humanos. Esta medición implica que el psicólogo realice exámenes o instrumentos con los cuales pueda medir con precisión y validez la conducta que pretende medirse. Por medio del proceso de medición el psicólogo tiene la oportunidad de comparar el rendimiento de un individuo con respecto a un grupo al que se le ha aplicado el mismo instrumento.

... evaluar puntuaciones de prueba individuales. Cuando las personas en la muestra normativa son las mismas personas en quienes se estandariza

2.2.1 Normas. “En singular se usa para referirse al comportamiento que es usual, promedio, normal, estándar o típico para los miembros de un grupo particular. La referencia a una variedad particular de norma puede especificarse por medio de modificadores como edad, y cada tipo específico de norma puede transmitir información diferente dependiendo del contexto en que se use. Por ejemplo, una norma de edad puede exponerse en contextos diversos incluyendo contextos educativos, matrimoniales y ocupacionales. En el contexto del matrimonio, una norma de edad podría referirse a la edad en que se casa la mayoría de las personas en una cultura determinada.

... y el proceso de aplicar un

En un contexto psicométrico, normas son los datos de desempeño en la prueba de un grupo particular de personas que están diseñados para su uso como referencia para evaluar o interpretar puntuaciones de prueba individuales. Los manuales técnicos de todas las pruebas estandarizadas más usadas contienen normas para la

prueba. El grupo de particular de quienes responden una prueba puede definirse en forma amplia o en forma más limitada. Ya sea que tengan un alcance amplio o limitado, los miembros del grupo serán típicos con respecto a alguna característica o características de las personas para quienes se diseñó la prueba particular. Una aplicación de la prueba a esta muestra representativa de personas que la responden produce una distribución (o distribuciones) de puntuaciones. Estos datos, en forma de puntuaciones crudas o comúnmente en forma de puntuaciones procesadas, constituyen las normas para la prueba. Son las normas que se usarán para poner en contexto una puntuación en la prueba obtenida por un individuo.

Los términos psicométricos: elaboración de normas y normalización, se refieren al proceso de obtención de normas. Normalización puede modificarse para describir la elaboración de un tipo particular de normas, como en normalización de género y normalización de edad. En psicometría, a menudo se hace referencia a una muestra normativa; es decir, un grupo de personas cuyo desempeño en una prueba particular puede ser usada con un conjunto de normas para la prueba y una fuente de referencia para evaluar puntuaciones de prueba individuales. Cuando las personas en la muestra normativa son las mismas personas en quienes se estandarizó la prueba, las frases muestras normativas y muestra de estandarización a menudo se usan de manera intercambiables. Sin embargo, cada vez se da más el caso en que después de que se ha publicado una prueba estandarizada se elaboran normas nuevas para grupos específicos de personas que la van a responder, generalmente grupos que pueden haber estado subrepresentados o no haberlo estado en las normas originales. En tales casos, la muestra normativa para las normas nuevas no serían idénticas a la muestra de estandarización, y sería impreciso usar los términos en forma intercambiable.

2.2.2 Estandarización y Normalización. El proceso de aplicar una prueba a una muestra representativa de personas que la responden con el propósito de establecer normas se conoce como "estandarización de una prueba". Se dice que una prueba está estandarizada cuando tiene procedimientos definidos en forma clara para su administración y calificación, incluyendo datos normativos. Las normas se obtienen

cuando en el proceso para elaborar una prueba, quien elabora las pruebas ha definido algún grupo como la población para la cual se ha diseñado la prueba. Esta población es el universo completo o conjunto de individuos con al menos una característica en común. Para obtener una distribución de puntuaciones, quien elabora la prueba podría aplicarla a cada persona en la población objetivo. Y puede obtener una distribución de respuestas aplicándola a una muestra de la población, una porción del universo de personas considerada representativa de la población entera. El tamaño de la muestra podría ser tan pequeño como una persona, aunque conforme se aproxima al tamaño de la población disminuyen las fuentes de error posibles como resultado de un tamaño de muestra insuficiente.

Los subgrupos dentro de una población definida pueden diferir con respecto a algunas características, y en ocasiones es esencial hacer que estas diferencias estén representadas de manera proporcional en la muestra. Por ejemplo, si diseña una Prueba de Opinión Pública y desea hacer un muestreo de las opiniones de los residentes de Morelia con este instrumento, sería deseable incluir en su muestra personas que representen diferentes subgrupos o estratos de la población, hombres, mujeres, personas pobres, de clase media, ricos, profesionales, oficinistas, obreros, etc. Este muestreo denominado "muestreo estratificado", ayudaría a prevenir el sesgo en el muestreo y al final ayudaría en la interpretación de los resultados. Si dicho muestreo fuera de naturaleza "aleatoria", entonces el procedimiento se denominaría "muestreo aleatorio estratificado".

Otros tipos de procedimientos de muestreo son el muestreo intencional y el muestreo incidental. Si seleccionamos en forma arbitraria alguna muestra debido a que creemos que será representativa de la población, la muestra que seleccionemos se denominará "intencional". El investigador que emplea la muestra "incidental", muestra no lo hace como resultado de un juicio deficiente sino debido a limitaciones presupuestales y otras restricciones situacionales. Una muestra incidental es una que es conveniente o que está disponible para su uso.

2.2.4 Normas Nacionales: Esta norma se deriva de una muestra de estandarización que ha sido representativa de la población a escala nacional. En los campos de

Habiendo obtenido una muestra, quien elabora la prueba la administra de acuerdo con el conjunto estándar de instrucciones con las que se usará. También proporciona un escenario para quienes la responden, que será el escenario recomendado en el que ésta se aplicará.

2.2.3 Tipos de Normas. Existen las normas de edad, de grado, nacionales,, nacionales ancladas, locales, de un grupo de referencia fijo, de subgrupo y de percentiles. Comenzaremos con una explicación del término “percentil” debido a que las normas para muchas pruebas son expresadas como “normas de percentiles”. Las normas de percentiles son los datos crudos de una muestra de estandarización de una prueba convertidos a una forma de percentil. Como en la mediana, una distribución podía dividirse en cuartiles donde la mediana era el segundo cuartil, el punto en el que 50% de las puntuaciones se encuentra en o debajo y el restante 50% se encuentra por encima. De manera alternativa, podríamos dividir una distribución en 100 partes iguales: 100 percentiles; 99° percentiles es la puntuación en o debajo de la cual se encuentra 99% de las puntuaciones en la distribución. Si 99% de una muestra de estandarización particular respondió menos de 47 preguntas en una prueba de manera correcta, entonces podríamos decir que una puntuación ruda de 47 corresponde a 99° percentiles en esta prueba. Puede verse que un percentil es una clasificación que transmite información sobre la posición relativa de una puntuación dentro de una distribución de puntuaciones. Un percentil es una puntuación cruda que se ha convertido en algo más, una expresión del porcentaje de persona cuya puntuación se encuentra por debajo de una puntuación cruda particular. Una descripción más familiar del desempeño en una prueba, el concepto de porcentaje correcto, debe distinguirse del concepto de percentil. Un percentil es una puntuación convertida que se refiere a un porcentaje de quienes responden la prueba. El “porcentaje correcto” se refiere a la distribución de puntuaciones crudas; de manera específica, el número de reactivos que fueron respondidos en forma correcta multiplicados por 100 y divididos entre el número total de reactivos.

en forma más reducida: $\frac{\text{Número de reactivos correctos} \times 100}{\text{Número total de reactivos}}$

2.2.4 Normas Nacionales. Esta norma se deriva de una muestra de estandarización que ha sido representativa de la población a escala nacional. En los campos de

psicología y la educación, por ejemplo, pueden obtenerse normas nacionales por medio de la prueba de grandes cantidades de estudiantes representativos de diferentes variables de interés como estratos socioeconómicos, ubicación geográfica, y los diferentes tipos de comunidades dentro de las diversas partes del país.

QUE ES UNA

La naturaleza precisa de las preguntas que se planteen dependerá de para quién esté diseñada la prueba y qué debe medir según su diseño. Debido a que las normas de diferentes pruebas representadas todas como de naturaleza nacional pueden tener muestras de estandarización representativas a escala nacional que difieren en muchos aspectos importantes, siempre es buena idea verificar el manual de las pruebas bajo consideración para observar con exactitud qué tan comparables son las pruebas. Entre mayores sean las diferencias en la muestra de estandarización entre dichas pruebas, serán menos comparables las puntuaciones.

2.2.5 Normas Nacionales Ancladas. Del mismo modo que una ancla proporciona alguna estabilidad en un barco, así las normas nacionales ancladas proporcionan alguna estabilidad a las puntuaciones de prueba al anclarlas con otras puntuaciones de prueba. El método por el cual se establecen dichas tablas de equivalencia o normas nacionales ancladas comienza comúnmente con el cálculo de las normas percentiles para cada una de las pruebas que se van a comparar. Usando el método equipercenitales, se calcula la equivalencia de las puntuaciones en diferentes pruebas con referencia a las puntuaciones percentiles correspondientes. Aunque las normas nacionales ancladas proporcionan un indicio de la equivalencia de las puntuaciones en varias pruebas, sería un error, debido a consideraciones técnicas, tratar estas equivalencias como igualdades precisas.

2.2.6 Normas de Subgrupo. Una muestra de estandarización puede segmentarse con cualquiera de los criterios usados al inicio para seleccionar sujetos para la muestra, y pueden elaborarse normas de subgrupo para cualquiera de estos grupos definidos en forma más reducida.

2.2.7 Normas Locales. Elaboradas generalmente por los mismos administradores de la prueba, las normas locales proporcionan información normativa con respecto al desempeño de la población local en alguna prueba”³.

2.3 ¿QUE ES UNA PRUEBA PSICOLÓGICA? En esencia la prueba psicológica es una medida objetiva y estandarizada de una muestra de conducta. Para que el instrumento mida o no la conducta considerada depende del número y la naturaleza de los reactivos de la muestra. El valor predictivo de un test psicológico depende de que tanto funcione como indicador de un área de conducta relativamente amplia y significativa. No es necesario que los reactivos se asemejen a la conducta que la prueba pretende medir, lo único que se requiere es hacer una semejanza entre ambas, de aquí que la prueba y la conducta medible o cuestionable varíe.

Las características que debe de reunir una prueba psicológica son:

2.3.1 Estandarización. “Supone la uniformidad de los procedimientos en la aplicación y calificación de la prueba. Las condiciones de la prueba son las mismas para todos los examinados ya que los resultados tienen que ser comparados.”⁴ “Cualquier prueba estandarizada tiene instrucciones estandarizadas para su aplicación y calificación que deben seguirse muy de cerca, dejando pocas oportunidades para la interpretación o inclinación personal. Sin embargo, para estandarizar una prueba, es necesario pero no suficiente contar con instrucciones estándar. La estandarización de cualquier instrumento de evaluación psicológica o educativa requiere de la aplicación a una extensa muestra de individuos que se seleccionan como representativos de la población meta para la que se elabora el instrumento. El propósito principal del proceso de estandarización es determinar la distribución de calificaciones brutas en el grupo de estandarización, éstas se convierten entonces en alguna forma de calificaciones derivadas o normas que incluyen los equivalentes de edad, grado, rangos percentilares y calificaciones estándar. De esta manera las normas nos sirven no como estándares del

³ HALL, N.S. *Medición Psicológica*. Edit. Mc Graw Hill. México, 2000.

⁴ ANASTASI, Anne. *Tests Psicológicos*. Edit. Prince Hall. 1998. P.6

desempeño esperado, sino solo como marco de referencia para interpretar las calificaciones brutas. Las normas indican el desempeño del sujeto en la prueba con respecto a la distribución de calificaciones que obtuvieron personas con la misma edad cronológica, grado, sexo u otras características demográficas.”⁵

2.3.2 Confiabilidad. “Se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas cuando se les examina en distintas ocasiones con el mismo test, con conjuntos equivalentes de reactivos o en otras condiciones de examinación. Permite estimar que proporción de la varianza total de las puntuaciones debe a la varianza de error.”⁶

2.3.3 Validez. “Indica el grado en que la prueba mida aquellos fenómenos para los cuales ha sido construida”.⁷

2.4 PRUEBAS PSICOLÓGICAS EN EL AREA LABORAL. En cada una de las instituciones de México en las cuales ha sido necesario una selección y clasificación de personal mediante un instrumento psicológico se ha encontrado que se utilizan pruebas psicológicas construidas para grupos no mexicanos las cuales se han tratado de adaptar, o bien se han construido otras con la finalidad de medir las aptitudes que en un determinado momento se les exigirá o tendrán que cumplir dentro de la institución o empresa.

Aplicando pruebas de personalidad se produjeron pocos éxitos mediante la utilización de algunas técnicas modernas, sin embargo, en general, las pruebas de personalidad no resultaron tan útiles, ya que las respuestas “correctas” son tan evidentes que todos resultan ser un modelo apropiado, esto es un tanto dudoso debido a la complejidad de la personalidad humana.

Las pruebas psicológicas han hecho importantes contribuciones a la solución de problemas de selección, colocación y adaptación de trabajadores. Esto se demuestra

⁵ AIKEN,R, Lewis. *Tests Psicológicos y Evaluación*. Edit. Prentice Hall.1996.p.77

⁶ Ibidem p. 84

por la creciente demanda de pruebas por parte de los negocios y la industria y también en número cada vez mayor de campo de trabajo para los cuales se idean las pruebas. El éxito obtenido en el uso de pruebas por varios servicios del Estado y por las industrias privadas durante los años de la última guerra mundial dio notable ímpetu al movimiento en pro de las pruebas de personalidad, en donde las perspectivas son de perfeccionamiento y aplicación a las pruebas de selección, la clasificación y adaptación de los trabajadores.

2.4.1 Pruebas Colectivas. Los instrumentos colectivos se utilizan sobre todo en el sistema educativo, el gobierno, la industria y los servicios militares, fueron elaborados para satisfacer una necesidad práctica. Las pruebas colectivas fueron diseñadas como instrumento de evaluación masiva, no solo permitieron la medición simultánea de grandes grupos, si no que también simplificaron las instrucciones y los procedimientos de aplicación, con lo que disminuyó la capacitación requerida del aplicador.

En las empresas se encuentra mayor utilidad a los tests colectivos ya que es menos costoso y más practico para ésta que la aplicación de tests personales en los cuales es más gasto tanto económico como de tiempo. Así mismo la empresa tiene la ventaja de obtener mayor y mejor información en menos tiempo que en una aplicación individual.

2.5 PANORAMA DEL PROCESO DE SELECCIÓN. El test psicológico es uno de los métodos más importantes en la selección de personal a nivel empresarial, desde el simple aprendiz hasta el presidente con el objeto de saber quienes poseen las cualidades y los méritos para ser ascendidos.

El test psicológico cumple dos funciones: la selección y asignación; ambas consisten en hacer una predicción acerca del comportamiento futuro del candidato. En la selección, lo importante es identificar al que reúna las cualidades necesarias para

⁷ Idem p. 92,94,104

determinado puesto; el esfuerzo se centra en la naturaleza del puesto y en seleccionar a los más aptos para ocuparlo.

El proceso de selección se usa en todos los niveles siempre que se encuentra una vacante en la empresa.

Los tests psicológicos con que se ejecuta la selección de personal aportan datos significativos en el que no solo se distingue entre candidatos idóneos e innatos si no además debe mostrar las capacidades que guardan relación directa con el puesto.

Los tests psicológicos son un instrumento de medición con que se investiga una muestra de conducta de modo sistemático y metódico, cumplen con dos funciones: ubicación y selección de personal. Ubicación es la función que consiste en precisar el tipo de trabajo más adecuado para el sujeto; la selección se propone averiguar la clase de personas adecuadas para un trabajo en particular.

2.5.1 Método de selección. La selección de personal es un proceso complejo que implica igualar las habilidades, intereses, aptitudes y personalidad de los solicitantes con las especificaciones del puesto. El personal responsable de la selección debe tener tanta información como sea posible tanto del puesto como de los candidatos al puesto. Una vez teniendo a los candidatos la gerencia y el grupo de supervisión harán la elección final.

Es necesario que los encargados de la selección, gerentes y supervisores estén bien familiarizados con los requisitos que exige cada puesto ya sea destreza, demandas físicas, personalidad y factores propios de cada puesto con la finalidad de que se familiaricen con los diversos departamentos de la organización y como se desarrolla el puesto para tomar una buena decisión. De ésta manera con la supervisión de los gerentes se puede tener un mayor contacto con el empleado, mejorar su trabajo e incluso ayudar a rediseñarlo para motivarlo más.

La selectividad dependerá del número de solicitantes calificados que estén disponibles para su consideración. La selectividad está determinada como la proporción de selección, que se refiere al número de seleccionantes que se va a solicitar y el número de solicitantes con que se cuenta.

La información acerca de los solicitantes se basa en obtener por parte del empleador la mayor información posible acerca del solicitantes, lo que puede hacer, sus destrezas, su aptitud o potencial para adquirir nuevos conocimientos, y lo que hará que incluye motivación, intereses y otras características de su personalidad. Para adquirir todo esto es necesario que la información que nos proporcionan sea confiable y válida.

La confiabilidad se refiere al grado en el cual las entrevistas, tests y otras herramientas de selección son consistentes con la información que los solicitantes proporcionan. Es importante que las pruebas se le apliquen en un determinado tiempo ya que la información obtenida y los resultados de las pruebas puede variar si se tardan en la aplicación.

La validez se refiere al grado en el cual la información pueda predecir el éxito o fracaso de un solicitante en determinado puesto. Para determinar lo dicho es necesario que la información obtenida de las entrevistas, tests, y otros métodos de selección esté relacionada con el desempeño real de los empleados en el trabajo, lo que se puede designar como criterio. Este criterio puede estar constituido por los registros de producción, las calificaciones otorgadas por el supervisor y otras técnicas aplicadas a cada puesto.

En la importancia de las políticas el principal objetivo de la selección de personal es elegir a los individuos que más se adapten a sus puestos, con el máximo de efectividad y que permanezcan en la organización.

El proceso de selección se inicia cuando se presentan las vacantes en una organización, como resultado de actos del departamento de personal tales como

transferencias, promociones y separaciones, o por un aumento autorizado de personal. Estos puestos vacantes pueden ser utilizados por personal de la misma empresa, los que están en lista de espera o por nuevos solicitantes. Los pasos de proceso de selección varían en cada compañía y de acuerdo al nivel y tipo de puesto a ocupar.

Pasos del proceso de selección:

1.- La entrevista. El solicitante debe ser entrevistado por una persona o por varias, dependiendo de la importancia del puesto. Esta puede emplearse en distintas etapas del proceso de selección. La entrevista preliminar suele usarse para eliminar a aquellos que obviamente no están calificados y es indispensable hacerse bajo un cuestionario preliminar que el solicitante tiene que llenar, por lo general en la sala de espera.

La finalidad de la entrevista es aclarar y verificar los datos del cuestionario de solicitud, para obtener mayor información sobre lo que el individuo pueda y quiera hacer, proporcionar información acerca del puesto y de la organización.

2.- Llenado de formas de solicitud. La mayoría de las empresas tienen un formato el cual llena el solicitante con la finalidad de obtener rápida y sistemáticamente una variedad de información acerca del sujeto. Información como: antecedentes educacionales, historia de trabajo y referencias.

3.- Pruebas de Selección. Durante los últimos 50 años los tests han formado parte del proceso de selección en muchas organizaciones, sino es que en todas. Sin embargo los que sean utilizados y su importancia varía en cada una de ellas. Una de las principales ventajas de los tests es su objetividad, especialmente si se compara con la entrevista. Dentro de los tests que se pueden emplear dentro de la selección pueden ser de personalidad, aptitudes, intereses, valores, habilidades especiales, de conocimiento y de inteligencia, con la finalidad de conocer mas a fondo a la persona después de haber realizado la entrevista y confirmar cierta información dada por el aspirante.

4.- Investigación de los antecedentes. Si el entrevistador queda satisfecho con el solicitante y cree que es potencialmente apto, puede investigar su empleo anterior y su historia educacional, en la manera en que las haya descrito en la forma de solicitud y en la entrevista.

5.- Selección preliminar y final. Una vez que fue obtenida la información del solicitante por medio de las diferentes variantes mencionadas, el departamento de empleo hace, por lo general, la selección preliminar de los candidatos que parezcan ser más prometedores. Posteriormente se envían uno o más candidatos al departamento en donde existe la vacante, para la entrevista y selección final, hecha generalmente por el supervisor del departamento.

2.6 ANÁLISIS DE PUESTO. El análisis de puesto constituye un punto de partida para muchas funciones de gran relevancia dentro de las empresas, las cuales están en búsqueda permanente de la productividad y competitividad. La importancia del análisis es que el nombre del puesto no indica todas las labores o actividades a realizar dentro del mismo.

El análisis de puesto es una necesidad de las empresas para organizar eficazmente los trabajos de éstas, es indispensable conocer con toda precisión lo que cada trabajador hace y las aptitudes que requiere para hacerlo bien. Para los altos directivos representa la posibilidad de saber con todo detalle en un momento dado las obligaciones y características de cada puesto. Los supervisores necesitan un instrumento en que se distinga claramente los elementos que integran cada puesto para explicarlo y exigir más apropiadamente las obligaciones de éste. Los trabajadores realizarán mejor y con mayor facilidad sus labores. Para el departamento de personal, sirve para estimular la eficiencia y cooperación de los trabajadores.

Para realizar un análisis de puesto es necesario lograr el convencimiento y la aprobación de la gerencia, presentando el planeamiento del sistema como una

inversión calculando aproximadamente el costo de éste así como también listando los beneficios directos e indirectos que este traerá.

Un puesto constituye el conjunto de tareas, requerimientos y condiciones de una unidad de trabajo específica e impersonal; se coloca el énfasis en las acciones desplegadas y los requerimientos para lograrlas y no en la persona ocupante de este puesto." ⁸

El análisis consiste en deshacer un todo con la finalidad de estudiar cada una de sus partes, así como las relaciones que existen entre cada una de ellas.

En el análisis de puesto se estudian básicamente: las tareas realizadas, los requisitos para efectuarlas con éxito y las condiciones bajo las cuales se llevan a cabo.

2.7 PRUEBAS DE PERSONALIDAD. Las pruebas psicológicas han hecho importantes contribuciones a la solución de problemas de selección, colocación y adaptación de trabajadores. Esto se demuestra por la creciente demanda de pruebas por parte de las industrias y también de un número mayor de campo de trabajo para los cuales se realizan las pruebas. El éxito obtenido en el uso de pruebas por varios servicios del Estado y por las industrias privadas durante los años de la Segunda Guerra Mundial, dio notable ímpetu al movimiento en pro de las pruebas de personalidad.

Las pruebas de personalidad sirven para distintas finalidades:

- Selección de nuevos empleados.
- Colocación de los empleados en los distintos puestos u oficios.
- Traslado de los empleados.
- Ascenso de los empleados.
- Valoración de la eficiencia de los programas de adiestramiento.

- Determinación de las necesidades que hay en la compañía de adiestrar al personal.
- Asesoramiento y consejo de empleados.

El uso de las pruebas psicológicas en el empleo, selección y entrenamiento reduce el favoritismo ya que son objetivas.

Las pruebas de personalidad y de interés, tienen como finalidad valorar las características de la personalidad o el tipo de interés y gustos que experimenta el individuo a base de la hipótesis de que dichas características o intereses puedan relacionarse con el desempeño de distintas clases de oficios o empleos. Cuando dichas pruebas se utilizan como procedimiento de selección, sirven para predecir la calidad de trabajo futuro del interesado, que no solo lo capacita para el trabajo al cual aspira, sino que lo hace indispensable como candidato para cualquier tipo de actividad. El aspirante a un empleo puede poseer un grado superior de capacidad mental o de destreza en el manejo de aparatos o maquinaria, y tener a pesar de todo una personalidad que lo incapacita para el trabajo y lo hace indeseable.

Dentro de la psicología laboral, se reconoce la importancia que tiene la personalidad para ayudar a un empleado a adaptarse a cualquier actividad de trabajo o a cualquier organización. Las pruebas psicológicas han subrayado la trascendencia de determinadas aptitudes, la importancia de la capacidad para el trabajo como tal a parte de las características personales para explorar así el terreno complicado de la personalidad.

Mientras más trabajadores inadaptados haya en una organización, mayor será la probabilidad de ausentismo, reemplazo de empleados, quejas y accidentes; sin embargo, a más trabajadores maduros, objetivos, amistosos y cooperativos, mejor será la empresa. A medida que las empresas se ocupan más en estos hechos, más se emplean las pruebas de personalidad en la selección. A consecuencia de esto

⁸ CHRUDEM, Sherman. Administración de Personal. Edit. Continental. México. Pp. 51.

han aumentado el número de empresas que aplican pruebas de personalidad en la selección de sus empleados.

Las medidas de la personalidad pueden clasificarse ya sea en cuestionarios de información sobre las personas o en pruebas proyectivas.

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

Las pruebas proyectivas por otra parte, implican la obtención de una respuesta libre o no estructurada del individuo, al igual que la expresión de sus sentimientos, emociones, preferencias y necesidades.

Los inventarios de personalidad difieren de los métodos de estudio basado en la observación directa, porque miden no solo las manifestaciones declaradas, sino también, los aspectos ocultos. Como estos inventarios proporcionan información acerca de las características internas de la personalidad, la mayor parte de los psicólogos las consideran como más valiosas que los métodos de estudio basados en la observación.

Las pruebas de personalidad de dilema forzoso pueden hasta cierto punto, estar más protegidas contra las posibles falsificaciones por parte del sujeto que las pruebas de personalidad convencionales. Las pruebas de personalidad deben ser siempre consideradas como suplemento a otros procedimientos de empleo, no como sustituto de ellos.

Se considera que las pruebas constituyen una ayuda útil en los negocios modernos y merecen ser consideradas seriamente a pesar de las deficiencias antes señaladas.

La aplicación de las pruebas psicológicas se basa en las diferencias individuales entre los trabajadores. De hecho, la finalidad del proceso de selección es la de

aprovechar esas diferencias para seleccionar en primer término, a las personas que poseen la mayor cantidad de atributos inherentes a un empleo determinado.

El desarrollo de numerosos estudios que se han llevado a cabo dentro de la Psicología Laboral, ha tenido entre algunas consecuencias que numerosas industrias y empresas, utilicen en la actualidad pruebas de personalidad para seleccionar a sus empleados, conscientes de la trascendencia que puede tener el ajuste o desajuste personal en relación con éxito en el trabajo.

2.7.1 Inventarios Autodescriptivos de Personalidad. Los tests de personalidad son instrumentos que se utilizan para medir las características emocionales, motivacionales, interpersonales y de actitudes, rasgos que se consideran distintos de las habilidades.

“En el desarrollo de los inventarios de personalidad se han seguido diversas aproximaciones para formular, reunir, seleccionar y agrupar los reactivos. Entre los procedimientos de mayor uso se encuentran los que se basan en la relevancia del contenido, la clave del criterio empírico, el análisis factorial y la teoría sobre la personalidad.”⁹

El prototipo de los inventarios descriptivos de personalidad fue la Hoja de Datos Personales de Woodworth, instrumento desarrollado para usarse durante la Primera Guerra Mundial, que en esencia constituyó una inquietud por estandarizar una entrevista psiquiátrica y adaptar el procedimiento para la evaluación masiva.

Para esto Woodworth recopiló información psiquiátrica y de informaciones con especialistas de la misma referente a los síntomas comunes de neuróticos y preneuróticos. Las preguntas del inventario se formularon en función de esos síntomas y trataban las desviaciones de la conducta como fobias o miedos anormales, obsesiones y compulsiones, pesadillas y otros trastornos del sueño, fatiga excesiva y otros síntomas psicósomáticos, sentimientos de irrealidad y

perturbaciones motoras como tics y temblores. Para su elección final de los reactivos Woodworth utilizó ciertas herramientas estadísticas.

El legado de Woodworth a la elaboración de los inventarios modernos se aprecia en el hecho de que al preparar un nuevo formato de reactivos las instrucciones de quienes los escriben se basan en el análisis de contenido del área conductual que pretende evaluarse. La mayor ventaja de la aproximación relacionada con el contenido para el desarrollo de los inventarios de personalidad se encuentra en lo simple y directo del método. Estas características hacen posible contar con instrumentos relativamente breves y económicos, su visibilidad permite que los examinados hagan esfuerzos conscientes por manipular los resultados en mayor medida que otros métodos.

“El uso de una clave empírica de criterio se refiere al desarrollo de una clave de puntuación en términos de algún criterio externo. El procedimiento requiere la selección de los reactivos que han de conservarse y la asignación de los pesos de la puntuación para cada respuesta.”¹⁰

Un inventario autodescriptivo consta de una serie de estímulos verbales estandarizados, cuyas respuestas se califican (en los casos que se utiliza clave de criterio) en función de su correlación conductual establecida empíricamente, lo que implica que se les trata como a cualquier otra respuesta a una prueba psicológica. El hecho de que las respuestas correspondan a la percepción que el sujeto tiene de la realidad no altera ésta situación, sencillamente da una hipótesis para explicar la validez establecida de manera empírica de algunos reactivos.

Algunos ejemplos de Inventarios de Personalidad se encuentran el Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota (MMPI), éste constituye el ejemplo más destacado de la clave de criterio empírico en la elaboración de tests de personalidad. Inventario Psicológico de California (CPI), éste ha servido como base para la

⁹ ANASTASI, Anne. Op. Cit. P. 349.

¹⁰-Idem.P.350.

preparación de otros inventarios; Cuestionario de 16 Factores de Personalidad de Cattell (16PF); Test de Apercepción Temática (TAT), etc.

Las teorías de la personalidad en general se originan en medios clínicos, por lo que la verificación experimental a la que han sido sometidas varía de modo considerable de un sistema teórico a otro. Independientemente del grado de la verificación objetiva, se ha elaborado una serie de tests de personalidad referente de una u otra teoría.

2.8 PERFIL E INVENTARIO DE PERSONALIDAD DE GORDON. El perfil e inventario de personalidad de Gordon combina dos instrumentos, el Perfil de Personalidad de Gordon y el Inventario de Personalidad de Gordon, que originalmente se manejaban por separado. En vista de que ambos se emplean en conjunto, en 1978 se elaboró un protocolo combinado.

2.8.1 Reseña Histórica del Perfil e Inventario de Personalidad de Gordon. El PPG mide cuatro rasgos estables de la personalidad. Estos rasgos se identifican en dos análisis factoriales separados. Así se formó el primer grupo en el desarrollo del PPG, además éstos rasgos han mantenido confiables categorías discretas en análisis repetitivos de reactivos en poblaciones muy variadas.

La primera forma del PPG fue desarrollada como un inventario experimental de selección forzada y se usó acompañada de cuestionarios de autoreporte para comparar la validez de los métodos de selección de la personalidad.

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

Los reactivos que representan diferentes factores, pero que tienen generalmente igual valor de preferencia, fueron puestos en pares y dos pares de reactivos fueron

combinados de manera que el grupo de cuatro (tétrada) tuviera dos puntos de alta preferencia y dos de baja preferencia, representando cada uno rasgos diferentes.

Cinco revisiones sucesivas se requirieron para el desarrollo de la forma final del PPG. A lo largo de éste proceso, los análisis de los datos de los puntos se obtuvieron de escuelas secundarias, clínicas, universidades y núcleos de población industrial. Esto se hizo con el objeto de desarrollar una prueba de aplicabilidad potencialmente amplia.

En el desarrollo del PPG se usaron los datos de más de 5 mil sujetos representativos de varias regiones y de varios tipos de poblaciones. El resultado final, fue una prueba cuya estabilidad y capacidad para ser usada en escuelas, secundarias, universidades, industrias y otro tipo de adultos.

Haciendo una revisión de la literatura sobre estudios de los factores que son importantes en la vida normal del individuo, se encontraron cuatro factores relevantes pero que no fueron incluidos en el PPG, por lo que fueron seleccionados en el IPG; 210 puntos hipotetizados que representan estos cuatro factores faltantes. Teniendo éstos se prosiguió de la misma manera que en el PPG y a sí resultaron las cuatro escalas que forman el IPG. También se sometieron a varios estudios en diferentes poblaciones. Utilizando la experiencia de la selección forzada del PPG se elaboraron las del IPG.

2.8.2 Finalidad de la prueba. El perfil mide cuatro rasgos de la personalidad que son significativos en el funcionamiento diario del individuo normal: ascendencia (A), responsabilidad (R), estabilidad emocional (E) y sociabilidad (S). El inventario mide cuatro rasgos adicionales: cautela (C), originalidad (O), relaciones personales (P) y vigor (V). Además el perfil proporciona una medida de autoestima (AE) que se basa en la suma de las cuatro puntuaciones.

Estos ocho rasgos son relativamente independientes y psicológicamente significativos para la determinación del ajuste de la efectividad del individuo, en muchas situaciones sociales, educativas y laborales.

Ambos instrumentos son propios para usarse en grupos de enseñanza superior, universitarios, trabajadores y adultos en general.

Los rasgos que integran el PPG son:

- (A) ascendencia
- (R) responsabilidad
- (E) estabilidad emocional
- (S) sociabilidad

Los rasgos que integran el IPG son:

- (C) cautela
- (O) originalidad
- (P) relaciones personales
- (V) vigor

2.8.3 Descripción de la prueba. El PPG consta de 18 grupos de reactivos y el IPG de 20 grupos de reactivos. Cada grupo de reactivos está formado por cuatro frases descriptivas llamadas tétradas.

El PPG y el IPG se aplican, se computan y se interpretan fácilmente; virtualmente se auto aplican. El PPG se puede llevar a cabo en un periodo de 7 a 15 minutos y el IPG de 10 a 15 minutos, es decir, las dos pruebas pueden completarse en menos de 30 minutos.

La primera hoja del folleto de prueba del PPG y la del IPG contienen cuadros para las representaciones gráficas de los patrones de respuesta de cada persona.

En cada grupo de cuatro frases descriptivas (tétradas) el sujeto a quien se le aplica la prueba, debe marcar una frase descriptiva como la que más se le asemeja y una frase descriptiva como la que menos se le asemeja.

Con el uso de este método de selección forzada, los sujetos están haciendo clasificaciones dentro de los cuatro rasgos medidos por el PPG (ARES) y los de los cuatro rasgos medidos por el IPG (COPV).

El material de que consta la prueba es el siguiente:

- un folleto de aplicación y hoja de respuestas (una para el PPG y otra para el IPG por separado).
- Plantillas de calificación.
- Manual de Inventario y Perfil de Personalidad de Gordon.

2.8.4 Computo, trazo del perfil e inventario de los resultados. Para la clasificación de ambas pruebas se cuenta con una plantilla o patrón perforado, para cada una de ellas. La plantilla que se utiliza para el cómputo del PPG contiene las escalas de ARES y la del IPG las escalas de COPV.

Por ejemplo, para calcular la puntuación de la escala C (cautela) del IPG, colóquese la sección C de la plantilla a la extrema izquierda de la clave sobre la sección del espacio para respuesta en el folleto, de tal modo que las letras A y B aparezcan a través de las perforaciones en la parte superior de la plantilla, ajústese luego la clave de modo que la perforación en la parte inferior exponga la A en el folleto.

Cuéntese cuidadosamente el número de marcas que aparezcan por las perforaciones, dándose un punto por cada marca, se registra la suma bajo C en la casilla de computación a la izquierda.

De igual manera se procede para obtener la puntuación de las otras escalas, recorriéndose la clave.

La máxima cuenta en cada escala, ARES y COPV, de los rasgos de personalidad son:

- Para el perfil de personalidad de Gordon, PPG, son 36 puntos.
- Para el inventario de personalidad de Gordon, IPG, son 40 puntos.

El primer paso para interpretar los resultados, tanto del PPG como del IPG de una persona, es la conversión de las puntuaciones obtenidas del rasgo, a los adecuados rangos percentiles equivalentes, cuyos datos normativos han sido estandarizados, obteniéndose separadamente de acuerdo al sexo y al nivel escolar, por haberse encontrado y comprobado que existen diferencias significativas entre éstos.

En la primera hoja de los folletos de prueba, tanto del PPG como del IPG, se proveen cuadros para trazar gráficas de los perfiles.

El perfil del sujeto puede trazarse marcando una X en la columna vertical para cada rasgo, al nivel indicado por el rango percentil, y después uniendo éstas marcas, se forma una línea quebrada.

Una vez obtenido el perfil, se procede a interpretarlo de acuerdo a la descripción de cada uno de los rasgos de personalidad.

2.8.5 Descripción de las áreas que investiga la prueba.

ASCENDENCIA (A)

- Características de la puntuación alta:

Aquellas personas que son verbalmente predominantes, que adoptan un papel activo en el grupo, que están seguras de sí mismas, que se afirman en sus relaciones con los demás y que tienden a tomar decisiones independientes.

Toman el mando en las discusiones de grupo; capaz de hacer decisiones importantes sin ayuda; le parece fácil influir sobre otros.

- Características de la puntuación baja:

Personas que juegan un papel pasivo en el grupo, que más bien escuchan que hablan, que carecen de confianza en sí mismos, que dejan que otros tomen la iniciativa, que tienden a ser demasiado dependientes de los demás para recibir un consejo.

Prefieren que otros tomen la decisión en actividades de grupo; no está muy seguro de sus propias opiniones; falta de seguro en sí mismo.

RESPONSABILIDAD (R)

- Características de la puntuación alta:

Una persona que puede persistir en cualquier trabajo asignado que son perseverantes y decididas y en quienes se puede confiar.

Realizan su trabajo a pesar de tener problemas; cumplido en cualquier trabajo realizado; un trabajador concienzudo y persistente; una persona en quien se puede confiar.

- Características de la puntuación baja:

No soportan realizar la misma tarea por mucho tiempo; falta de sentido de responsabilidad; no toma en serio sus obligaciones; una persona irresponsable; persona que no persiste en sus labores, que no le interesa y que tiende a ser inconstante.

ESTABILIDAD EMOCIONAL (E)

- Características de la puntuación alta;

Es calmado y de buenas costumbres; libre de preocupaciones; libre de ansiedades y tensiones; personas equilibradas, emocionalmente estables y relativamente libres de ansiedades y de tensión nerviosa.

- Características de la puntuación baja:

Encuentra dificultad para relajarse; tiene una naturaleza defensiva; tiende a estar en tensión; personas que tienden a reaccionar con ansiedad excesiva, hipersensibilidad, nerviosidad y baja tolerancia a la frustración. Equilibrio emotivo deficiente.

SOCIABILIDAD (S):

- Características de la puntuación alta:

- Características de la puntuación baja:

Goza de tener un gran número de amigos; bastante sociable; se le facilita hacer nuevas amistades; le agrada hacer amistad con otros; son personas a quienes les gusta hallarse entre la gente y trabajar con ella, que son gregarios y sociales.

- Características de la puntuación baja:

No le interesa estar con la gente; no tiene interés en ser sociable; falta de interés para llevar actividades de grupo; limita sus relaciones sociables a unos cuantos; personas con falta de contacto social y en grado sumo una verdadera evasión de las relaciones interpersonales.

ESCALAS IPG.

CAUTELA (C):

- Características de la puntuación alta:

No le importa mucho las cosas excitantes; no actúa en el momento; los individuos son sumamente cautelosos, que consideran muy cuidadosamente los asuntos antes de tomar decisiones y a quienes no gusta probar oportunidades o riesgos.

- Características de la puntuación baja:

Busca hacer cosas excitantes; tiende a actuar precipitadamente; tiende a actuar impulsivamente; una persona que aprovecha oportunidades; son impulsivos, actúan sin pensar, toman decisiones sin pensar o repentinas, que gustan de arriesgarse y buscar emociones.

ORIGINALIDAD (O):

- Características de la puntuación alta:

Un pensador muy original; le gusta trabajar principalmente con ideas; piensa mucho tiempo en nuevas ideas; estas personas gustan de trabajar en problemas difíciles, son intelectuales curiosos, gozan en las cuestiones y discusiones que hacen pensar, y crean nuevas ideas.

- Características de la puntuación baja:

Prefieren poner algo en práctica en vez de planearlo; prefieren no ocupar su mente en pensamientos profundos; le falta interés en hacer pensamiento crítico; no tiene una mente inquisitiva; a estas personas les disgusta trabajar en problemas difíciles o complicados, no les interesa adquirir conocimientos, como tampoco las cuestiones o discusiones que hacen pensar.

RELACIONES PERSONALES (P):

- Características de la puntuación alta:

No habla sino lo mejor de otras personas; piensa que todos son esencialmente honestos; muy confiado en otras personas; tiene gran fe en la gente; son personas tolerantes, pacientes y comprensivas con otros.

- Características de la puntuación baja:

Pierden la paciencia rápidamente con las personas; se ofende cuando es criticado; se irrita rápidamente con otras personas; refleja falta de fe o de confianza en la gente y una tendencia a la crítica de los demás y a molestarse o irritarse por lo que hacen los demás.

VIGOR (V):

- Características de la puntuación alta:

Un trabajador muy activo; lleno de vigor y vitalidad; mantiene un ritmo rápido en el trabajo; puede hacer más cosas que otras personas; personas que son vigorosas y enérgicas, a quienes les gusta trabajar y moverse rápidamente y que pueden hacer más que la persona media.

- Características de la puntuación baja:

Le gusta tomar el trabajo con calma; no le gusta trabajar rápidamente; tiene menor resistencia física que otra gente; personas con bajo nivel de vitalidad y energía, con preferencia para llevar un paso lento y con tendencia a cansarse fácilmente y estar por debajo del promedio en términos de rendimiento o de productividad.

del positivismo lógico

de las características fundamentales de esta

teoría

1911

1912

1913-1918

honorar su manifiesto: "El punto de vista

ponían los problemas a los que intentaban

principales hombres del círculo de Viena, entre

ellos se encuentran Schlick, Carnap, Reichenbach, Neurath

CAPITULO III

que se consideran precursores y entre los cuales

el estudio lógico-filosófico fue uno de los

principales de los hombres del círculo.

(Schlick, 1913, p. 1)

El grupo que fue organizando entró en contacto

con el movimiento positivista fue adquiriendo

una serie de diversos factores, como la muerte de algunos

miembros, el positivismo, la situación política europea y la guerra

que el grupo se disolvió en el año de 1940

en diversos países europeos y en los Estados

Unidos de América.

En este momento

las discusiones filosóficas se formaban de

III. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

3.1 INVESTIGACIÓN CLÁSICA O TRADICIONAL (NEOPOSITIVISTA).

Fundamentación Epistemológica:

“Una de las características fundamentales de ésta corriente filosófica es su postura antimetafísica.

Entre los años 1920 y 1930 se formó un grupo compuesto por lógicos, físicos, teóricos de la ciencia, matemáticos y filósofos fundamentalmente, los cuales se reunían periódicamente para tratar de ciertos problemas de interés común.

En el año de 1929 dieron a conocer su manifiesto: “El punto de vista científico del círculo de Viena” donde exponían los problemas a los que intentaban encontrar soluciones satisfactorias. Los principales hombres del círculo de Viena que se auto denominaron como positivistas lógicos son: Schlick, Carnap, Hahn, Neurath, Waismann, Frank, etc.

En tal manifiesto citan autores que se consideran precursores y entre los cuales destacan Wittgenstein. La obra Tractatus lógico- philosophicus fue uno de los libros fundamentales que guió las investigaciones de los hombres de círculo.

El círculo de Viena, a través de los congresos que fue organizando entró en contacto con varios teóricos y científicos, con lo cual el movimiento positivista fue adquiriendo notoriedad e importancia. Sin embargo, diversos factores, como la muerte de alguno de sus miembros, la ascensión del nazismo, la situación política europea y la guerra mundial, entre otros, hicieron que el grupo se disolviera en el año de 1940, continuando los sobrevivientes la labor en diversos países europeos y en los estados unidos.

Las tesis fundamentales de los positivistas lógicos o neopositivistas se formulan de la siguiente forma:

1.- Siguiendo al Wittgenstein, afirmaba que los enunciados o son formales, como los que forman la ciencia matemática y la lógica o son empíricos, como los que forman las ciencias empíricas. Los enunciados que no hablan claramente sobre hechos empíricos y no son formales, no tiene mas que dos alternativas:

- a) o son reducibles a proposiciones empíricas,
- b) o son proposiciones sin sentido.

Las proposiciones de la metafísica carecen de sentido para los neopositivistas.

2.-Tenemos ya dos conclusiones: por una parte, no hay proposiciones filosóficas, pues no son significativas son sin sentidos; por otra hay que dejarle su lugar a las proposiciones formales, pues son vacías y no significativas.

El significado de una proposición reside en el método de verificación: es significativa y cuando se puede verificar y también a la inversa, es decir, no es significativa cuando no se tiene un método que la verifique. De esta manera el problema de la verificación es uno de los temas fundamentales del neopositivismo.

Las soluciones más importantes son:

- a) Verificación en sentido fuerte. Se asegura que una proposición es verificable en el sentido fuerte del término siempre y cuando su verdad pueda ser concluyentemente establecida por la experiencia. A ésta postura se le llamó solipsista y tiene el inconveniente de que anula la intersubjetividad de los conocimientos científicos, ya que no permite aceptar lo que otro sujeto a verificado, ni mucho menos lo que fue verificado en el pasado.
- b) Validez intersubjetiva. Los enunciados significativos deben referirse a experiencias de acontecimientos físicos comunes, como suelen ser los de la física.
- c) Verificación en sentido débil. Una proposición empírica es significativa si existen algunas observaciones que sean relevantes a su verdad o falsedad. El principio de verificación en sentido débil posibilita que los enunciados generales sean significativos, ya que siempre pueden encontrarse hechos que los confirmen o los refuten.

Sucursal Mercado Independencia.

Sucursal Camelinas.

Sucursal Morelia Centro.

Sucursal Nueva Valladolid.

Sucursal La Huerta.

Sucursal Morelos.

Sucursal Santiaguito.

Sucursal Santa María.

Sucursal Vasco de Quiroga.

Sucursal Plaza Carrillo.

Sucursal Gigante.

3.4.2.2 Socioeconómico y Cultural

Valores Profesionales BANAMEX

Al paso del tiempo, las empresas que hoy integran el Grupo Financiero Banamex se han significado por ejercer un liderazgo responsable en sus correspondientes ámbitos de actuación.

Este liderazgo encuentra como sustento principal la CONFIANZA, que tanto la sociedad mexicana como la propia comunidad internacional han depositado en las Instituciones del Grupo.

La CONFIANZA, elemento esencial en las relaciones de negocios de las instituciones financieras, se conquista y fortalece cuando la actuación del factor humano se caracteriza por principios éticos.

El Grupo Financiero Banamex arriba a una nueva etapa. Finaliza un siglo sorprendente por la velocidad y trascendencia histórica de sus transformaciones; están en el umbral de otro plétórico de retos y oportunidades; su década es ya más parte del futuro que de la historia.

El Comité de Dirección ha adoptado los criterios que han sido convicción de quienes decidieron alcanzar su realización profesional dentro de nuestras instituciones, y sobre esa base desea difundir los deberes que rigen nuestra actuación como integrantes de las mismas, plasmándolos en el presente Código de Conducta Profesional Banamex, del cual está convencido que constituirá un motivo de orgullo y distinción.

El Código de Conducta Profesional constituye una guía explícita que orientará a todos y cada uno de los miembros del Grupo en sus interacciones diarias entre si y con terceros, así como un modelo para evaluar nuestra actuación profesional y de quienes colaboran con nosotros, de tal manera que se preserve el prestigio que distingue al Grupo y que se ha transmitido a través de varias generaciones como una práctica cotidiana que conforma la cultura Banamex.

El Grupo reconoce que en nuestro mundo existen muchas formas de apreciar los valores, las cuales respeta. No obstante, los principios universales que sostienen y favorecen un sano desarrollo personal, familiar, profesional y social en cualquier cultura, son los que sustentan al presente Código de Conducta.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La orientación que debe guiar al Grupo y todos los que en él colaboramos para cumplir con su función medular, parte de la premisa central de que la responsabilidad del banquero y financiero es satisfacer las necesidades de sus clientes y salvaguardar los recursos de la Institución, estableciendo relaciones profesionales que le permitan lograr los objetivos institucionales, sociales y personales.

Con esta base, el Grupo Financiero Banamex espera de nosotros:



- Discreción
- Excelencia
- Productividad
- Adaptabilidad
- Confiabilidad
- Mexicanidad

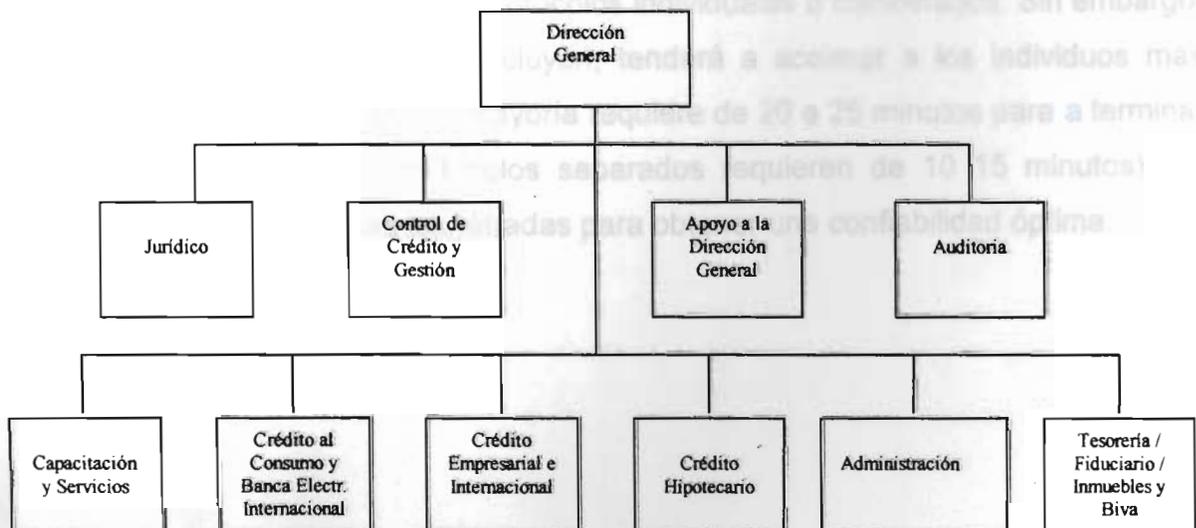
No debemos olvidar que nuestra conducta individual es considerada como el reflejo o imagen del Grupo y, por lo tanto, afecta la confianza que se tiene en él. De esta manera, nuestro actuar como miembros de Banamex debe enmarcarse en los principios generales, necesarios y suficientes, que crean y fortalecen la confianza y que conforman la actividad que desarrollamos.

LOS 3 OBJETIVOS INSTITUCIONALES SON:

- Orientación al cliente
- Alta calidad de personal
- Alta rentabilidad en forma consistente

3.4.2.3 Estructura de la Organización

Para llevar a cabo su labor el Banco necesita una estructura que sostenga la excelencia en la entrega de sus servicios.



3.5 MUESTRA Y MUESTREO: Empleados pertenecientes al Banco Nacional de México, BANAMEX.

3.6 INSTRUMENTOS: Prueba de Inventario y Perfil de Personalidad de Gordon IPG-PPG.

3.7 APLICACIÓN DE LA PRUEBA DE GORDON

El P-IPG es esencialmente autoaplicable. Las instrucciones que se requieren aparecen con claridad escritas en la portada del protocolo. Habrá individuos o grupos de adultos que no necesiten más instrucciones. Puede solicitarse a estas personas que llenen los espacios indicados en la sección de datos personales, que lean las instrucciones con cuidado y procedan a seleccionar y marcar sus opciones.

Es preferible que el examinador supervise la aplicación, y que explique el tipo de prueba que se realizará, así como las razones para ello. Después de llenar la sección de datos personales, se les pide que lean las instrucciones de la portada en silencio, mientras que el examinador lo hace en voz alta. A medida que los sujetos empiezan a marcar sus respuestas, el examinador deberá supervisar con discreción para asegurarse que cada sujeto sólo marca una elección más y una menos en cada grupo de cuatro alternativas. (Ocasionalmente hay sujetos inclinados a marcar las cuatro opciones.)

No hay límite de tiempo para los protocolos individuales o combinados. Sin embargo, recogerlos a medida que se concluyen, tenderá a acelerar a los individuos más lentos. Se ha observado que la mayoría requiere de 20 a 25 minutos para a terminar la forma combinada (los protocolos separados requieren de 10 15 minutos). Es importante completar todas las tétradas para obtener una confiabilidad óptima.

ACION

resultados por individuo

			AE			
			98	25		
			104	17	23	
			80	21	29	18
			96	26	21	25
			77	20	17	20
			86	26	24	20
			108	24	28	26
			91	17	24	18
			104	21	24	21
			108	18	24	28
			62	25	25	12
			64	22	21	22
			77	20	26	29
			99	21	26	29
			81	26	25	26
			104	19	26	22
			108	22	22	27
			108	24	25	32
			104	22	25	26
			103	20	20	34
			108	23	28	31
			110	26	26	33
			91	16	21	29
			102	32	26	32
			106	22	26	26
			108	19	26	31
			108	26	26	32
	24		104	16	24	30
		26	106	25	24	27
	23	24	104	12	24	21
		19	86	23	22	20
27	22	25	30	21	24	26
31	18	24	27	12	81	22
34	22	31	30	21	104	26
35	24	31	32	19	106	27

CAPITULO IV

IV RESULTADOS

4.1 SISTEMATIZACIÓN

Tabla de resultados por individuo

Escalas Sujetos	A	R	E	S	AE	C	O	P	V
1	23	28	24	23	98	25	24	28	28
2	23	27	26	28	104	17	22	26	25
3	15	27	25	13	80	21	29	16	21
4	20	30	29	20	99	26	21	22	30
5	18	20	15	24	77	20	17	20	26
6	14	23	33	16	86	26	24	20	26
7	30	31	27	20	108	24	28	28	28
8	23	26	26	16	91	17	24	19	29
9	26	29	28	21	104	21	24	28	21
10	33	20	22	30	105	15	24	28	28
11	21	21	26	14	82	25	25	12	27
12	22	19	15	28	84	29	21	22	27
13	25	28	27	26	106	27	28	35	29
14	27	26	27	19	99	21	26	30	29
15	27	30	25	22	81	26	25	25	26
16	22	33	29	20	104	29	28	29	22
17	25	28	27	26	106	22	22	25	27
18	30	27	18	33	108	24	25	30	32
19	26	31	25	22	104	28	25	21	25
20	27	27	27	22	103	29	28	28	34
21	30	29	28	21	108	23	33	28	31
22	30	28	25	27	110	26	25	24	33
23	30	25	19	27	91	18	32	24	29
24	25	26	31	20	102	32	25	23	32
25	26	24	27	28	105	22	29	28	25
26	26	32	26	24	108	29	26	25	31
27	26	32	26	24	108	28	28	22	32
28	24	28	24	28	104	26	26	25	30
29	29	27	26	24	106	25	24	29	27
30	27	23	24	30	104	13	24	23	21
31	25	19	18	24	86	23	22	16	20
32	22	25	30	21	78	24	21	18	28
33	18	24	27	12	81	32	19	23	22
34	22	31	30	21	104	35	19	32	26
35	24	31	32	19	106	29	27	25	27

36	17	29	28	23	97	25	30	25	28
37	30	28	29	21	108	28	26	31	31
38	29	29	25	25	108	17	27	23	29
39	28	23	24	25	100	22	31	26	32
40	27	29	30	19	105	20	23	21	32
41	22	26	20	22	90	25	24	24	33
42	20	30	28	23	101	24	21	19	30
43	32	26	28	22	108	16	27	23	26
44	23	28	29	24	104	28	24	27	25
45	24	29	23	22	98	24	23	12	25
46	17	24	23	20	84	28	21	26	29
47	24	32	28	24	108	29	24	27	36
48	33	25	24	26	108	23	30	26	28
49	28	28	25	23	104	24	26	28	34
50	26	27	28	23	104	23	23	29	25
51	20	22	16	18	76	25	16	15	15
52	22	34	32	17	105	25	29	28	29
53	27	30	30	21	108	29	30	24	34
54	24	28	24	24	80	29	25	30	25
55	24	29	26	23	102	28	25	24	31
56	27	32	25	26	110	22	24	19	33
57	31	25	28	24	108	23	28	26	33
58	26	27	26	28	107	25	24	24	31
59	21	30	29	20	100	28	32	26	30
60	12	23	11	14	60	26	23	14	30
61	24	29	18	25	96	31	23	25	29
62	26	33	26	21	106	22	20	10	27
63	24	26	22	27	99	24	24	23	30
64	20	32	29	22	103	27	28	22	34
65	27	29	27	25	108	20	30	23	33
66	25	24	24	27	100	25	27	22	33
67	23	32	29	22	106	28	27	24	30
68	27	30	25	26	108	27	30	32	27
69	30	28	22	27	107	29	27	25	26
70	15	21	23	18	77	28	24	24	27
71	13	21	21	8	63	24	21	22	30
72	30	29	20	27	106	24	31	25	35
73	19	33	23	23	98	20	26	18	26
74	14	26	25	7	72	24	21	26	24
75	24	26	23	27	100	18	30	20	24
76	25	25	19	30	79	22	23	30	21
77	7	21	14	11	53	14	15	7	20
78	24	28	32	22	106	27	23	28	32
79	28	31	26	26	111	25	27	24	38
80	31	29	26	22	108	21	34	23	36

81	26	29	28	22	105	27	27	29	30
82	20	29	32	19	100	25	27	20	30
83	24	20	29	20	93	16	22	24	23
84	28	29	27	22	106	28	27	29	32
85	29	28	26	25	108	27	26	25	32
86	14	31	24	15	84	34	19	29	30
87	23	30	24	27	104	28	26	24	32
88	29	26	20	27	102	24	22	29	28
89	26	32	27	20	105	29	25	26	30
90	29	26	25	22	102	18	31	26	29
91	22	31	29	16	98	35	25	28	25
92	26	31	21	26	104	27	26	25	32
93	25	29	22	26	102	24	20	24	29
94	25	28	29	18	100	31	29	27	31
95	27	27	25	29	108	20	27	22	36
96	31	26	28	21	106	27	17	24	32
97	21	23	22	26	92	23	21	24	24
98	27	29	26	22	104	26	25	28	27
99	28	28	23	26	105	17	26	19	29
100	31	24	25	26	106	23	26	24	31
101	26	23	25	26	100	20	28	21	29
102	18	14	22	16	70	19	21	21	20
103	22	19	23	12	76	18	24	23	35
104	24	26	26	20	96	27	26	24	29
105	23	24	29	22	98	29	22	23	32
106	26	32	31	19	108	28	29	33	28
107	29	26	27	26	108	19	20	22	17
108	21	26	22	15	84	19	21	24	17
109	25	26	28	23	102	26	22	24	30
110	23	23	27	15	88	19	17	20	25
111	23	31	29	21	104	28	21	23	20
112	22	32	28	22	104	17	22	24	23
113	14	26	26	14	80	17	16	15	20
114	15	17	19	17	68	21	20	27	18
115	27	27	28	26	108	22	25	21	18
116	28	26	26	23	103	25	23	22	32
117	24	27	28	27	106	30	25	26	27
118	28	23	31	24	106	21	28	19	35
119	24	29	28	21	102	33	26	27	30
120	23	29	23	21	96	22	31	22	31
121	22	32	32	19	105	31	24	31	28
122	27	27	27	23	104	27	29	28	32
123	28	30	23	25	106	23	30	26	29
124	23	24	22	21	90	25	29	21	29
125	29	28	29	18	104	29	29	25	29

126	32	23	25	26	106	19	37	28	28
127	30	30	20	26	106	26	32	21	29
128	23	26	24	21	94	19	19	18	20
129	23	27	30	22	102	29	22	24	31
130	26	28	22	28	104	35	24	24	29
131	19	29	31	19	98	28	26	22	34
132	26	32	30	20	108	29	23	26	32
133	26	30	30	18	104	31	24	26	33
134	23	29	28	26	106	24	27	25	28
135	19	25	25	20	89	20	14	27	20
136	22	30	30	23	105	30	26	32	21
137	16	34	33	17	100	27	26	18	33
138	13	27	28	16	84	22	23	19	30
139	16	24	23	18	81	26	22	25	31
140	26	26	27	23	102	30	21	27	24
141	21	26	27	20	94	18	17	11	22
142	25	31	27	16	99	21	27	24	30

Tabla por escalas en orden ascendente

A	R	E	S	C	O	P	V
7	14	11	7	13	14	7	15
12	17	14	8	14	15	10	17
13	19	15	11	15	16	11	17
13	19	15	12	16	16	12	18
14	19	16	12	16	17	12	18
14	20	18	13	17	17	14	20
14	20	18	14	17	17	15	20
14	20	18	14	17	17	15	20
15	21	19	14	17	19	16	20
15	21	19	15	17	19	16	20
15	21	19	15	17	19	18	20
16	21	20	15	18	19	18	20
16	22	20	16	18	20	18	21
17	23	20	16	18	20	18	21
17	23	20	16	18	20	19	21
18	23	21	16	18	20	19	21
18	23	21	16	19	21	19	21
18	23	22	16	19	21	19	22
19	23	22	17	19	21	19	22
19	23	22	17	19	21	19	22
19	23	22	17	19	21	20	23
20	23	22	18	19	21	20	23
20	24	22	18	20	21	20	24

20	24	22	18	20	21	20	24
20	24	22	18	20	21	20	24
20	24	22	18	20	21	21	24
21	24	23	18	20	21	21	25
21	24	23	19	20	21	21	25
21	24	23	19	20	22	21	25
21	24	23	19	21	22	21	25
21	25	23	19	21	22	21	25
22	25	23	19	21	22	21	25
22	25	23	19	21	22	22	25
22	25	23	19	21	22	22	25
22	25	23	20	21	22	22	25
22	25	23	20	21	22	22	26
22	26	24	20	22	22	22	26
22	26	24	20	22	22	22	26
22	26	24	20	22	23	22	26
22	26	24	20	22	23	22	26
22	26	24	20	22	23	22	26
22	26	24	20	22	23	22	26
22	26	24	20	22	23	22	26
23	26	24	20	22	23	22	27
23	26	24	20	22	23	23	27
23	26	24	20	22	23	23	27
23	26	24	20	23	23	23	27
23	26	25	21	23	23	23	27
23	26	25	21	23	23	23	27
23	26	25	21	23	24	23	27
23	26	25	21	23	24	23	27
23	26	25	21	23	24	23	27
23	26	25	21	23	24	23	27
23	26	25	21	23	24	23	28
23	26	25	21	24	24	23	28
23	26	25	21	24	24	24	28
23	26	25	21	24	24	24	28
24	27	25	21	24	24	24	28
24	27	25	21	24	24	24	28
24	27	25	21	24	24	24	28
24	27	25	22	24	24	24	28
24	27	25	22	24	24	24	28
24	27	26	22	24	24	24	28
24	27	26	22	24	24	24	28
24	27	26	22	24	24	24	29
24	27	26	22	24	24	24	29
24	27	26	22	24	24	24	29
24	27	26	22	25	25	24	29
24	27	26	22	25	25	24	29
24	27	26	22	25	25	24	29

24	28	26	22	25	25	24	29
25	28	26	22	25	25	24	29
25	28	26	22	25	25	24	29
25	28	26	22	25	25	24	29
25	28	26	22	25	25	24	29
25	28	26	22	25	25	24	29
25	28	26	22	25	25	24	29
25	28	26	23	25	25	25	29
25	28	27	23	25	25	25	29
25	28	27	23	25	25	25	29
25	28	27	23	26	26	25	29
26	28	27	23	26	26	25	29
26	28	27	23	26	26	25	30
26	28	27	23	26	26	25	30
26	28	27	23	26	26	25	30
26	28	27	23	26	26	25	30
26	29	27	23	26	26	25	30
26	29	27	23	26	26	25	30
26	29	27	24	26	26	25	30
26	29	27	24	27	26	25	30
26	29	27	24	27	26	26	30
26	29	27	24	27	26	26	30
26	29	28	24	27	26	26	30
26	29	28	24	27	26	26	30
26	29	28	24	27	27	26	30
26	29	28	24	27	27	26	30
27	29	28	24	27	27	26	31
27	29	28	25	27	27	26	31
27	29	28	25	27	27	26	31
27	29	28	25	28	27	26	31
27	29	28	25	28	27	26	31
27	29	28	25	28	27	27	31
27	29	28	26	28	27	27	31
27	30	28	26	28	27	27	31
27	30	28	26	28	27	27	31
27	30	28	26	28	28	27	32
27	30	28	26	28	28	27	32
27	30	28	26	28	28	27	32
28	30	29	26	28	28	28	32
28	30	29	26	28	28	28	32
28	30	29	26	28	28	28	32
28	30	29	26	28	28	28	32
28	30	29	26	29	28	28	32

28	30	29	26	29	28	28	32
28	31	29	26	29	28	28	32
28	31	29	26	29	29	28	32
29	31	29	26	29	29	28	32
29	31	29	26	29	29	28	32
29	31	29	26	29	29	28	32
29	31	29	27	29	29	28	32
29	31	29	27	29	29	28	33
29	31	30	27	29	29	28	33
29	31	30	27	29	29	29	33
30	31	30	27	29	30	29	33
30	32	30	27	29	30	29	33
30	32	30	27	29	30	29	33
30	32	30	27	30	30	29	33
30	32	30	27	30	30	29	33
30	32	30	27	30	30	29	34
30	32	31	28	31	30	30	34
30	32	31	28	31	31	30	34
30	32	31	28	31	31	30	34
31	32	31	28	31	31	30	34
31	32	32	28	32	31	31	35
31	32	32	28	32	32	31	35
31	33	32	29	33	32	32	35
32	33	32	30	34	32	32	36
32	33	32	30	35	33	32	36
33	34	33	30	35	34	33	36
33	34	33	33	35	37	35	38

	A	R	E	S	C	O	P	V
Mod	26	26	28	22	28	24	24	29
D.E.	4.78	3.64	3.97	4.52	4.56	4	4.6	4.51
M	23.5	26.9	25.3	21.4	24.1	24.5	23.4	27.8

4.2 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Para la estandarización de la prueba se llevó a cabo el siguiente procedimiento:

Los puntajes en bruto obtenidos de la recopilación de la información, se vaciaron y se acomodaron de menor a mayor puntaje bruto adquirido, resultando de esto los siguientes datos:

X: puntuación bruta de cada sujeto, para cada una de las escalas

N: número total de sujetos

EX: suma total de las puntuaciones en bruto para cada escala

\bar{X} : media de las puntuaciones totales en bruto, donde:

$$\bar{X} = \frac{EX}{N}$$

EX : suma de los cuadrados de X

S: desviación estándar, donde:

$$S = \frac{EX^2 - (EX)^2/N}{N}$$

Una vez obtenidos éstos datos que aparecen en la tabla, se utilizó la siguiente fórmula:

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

Donde Z= puntuaciones estándar

El factor de corrección que se tiene en la gráfica para los empleados de Banamex fue el siguiente:

Escalas del PPG: para la escala de ascendencia se restó un punto (-1) de los ya existentes en la tabla norteamericana, por lo cual nuestra tabla comienza un número más abajo; en la escala de responsabilidad no hubo cambios, el factor de corrección es de cero (0), por lo tanto la tabla comienza en el mismo número; para la escala de estabilidad emocional el factor de corrección es de más uno (+1) por lo que nuestra tabla comienza un número más arriba; en la escala de sociabilidad el factor de corrección es de cero (0), por lo que la tabla comienza igual.

Escalas del IPG: para la escala de cautela el factor de corrección es de más uno (+1), por lo que nuestra tabla comienza un número más arriba; en la escala de originalidad el factor de corrección es de más tres (+3), por lo cual nuestra comienza tres números más arriba de la ya existente; para la escala de relaciones personales el factor de corrección es de menos tres (-3), por lo cual la tabla comienza tres

números abajo y finalmente para la escala de vigor el factor de corrección es de más cuatro (+4), por lo cual la tabla comienza cuatro números más arriba.

Con esto se podrá entender y comprender las diferencias que existen entre la tabla norteamericana y la mexicana para empleados de Banamex, cómo es que se hizo la tabla y cómo se obtuvieron los resultados para lograr la estandarización.

Por lo mencionado anteriormente se obtuvo como resultado que el Perfil e Inventario de Personalidad de Gordon sí puede auxiliar en el proceso de selección ya que no hay diferencias muy significativas y se puede utilizar como complemento de la batería de pruebas, arrojando rasgos mas personales del sujeto en cuestión, relacionados con el interés que tiene al realizar su trabajo y desempeñarse dentro de la empresa para la cual quiere trabajar.

De manera general con los resultados que se obtuvieron de la estandarización dentro de Banamex en comparación con la estandarizada en los Estados Unidos se pudo ver que los empleados de Banamex cuentan con una mayor originalidad al desempeñar su trabajo, buscan constantemente tener ideas para mejorar su situación laboral, no les molesta resolver conflictos laborales ya que tienen la capacidad intelectual para resolverlos pensando la manera más eficaz posible. Así mismo muestran tener un vigor y vitalidad excelente para mantener un ritmo rápido de trabajo sin dejar de hacerlo correctamente y con alto nivel de energía realizando mayor trabajo que las personas medias.

Con respecto a la ascendencia los trabajadores muestran ser activos sin embargo esperan tener el permiso para la toma de decisiones ya que trabajan bajo el mando del jefe y necesitan tener la suficiente confianza y reafirmación para poder tomar decisiones independientes.

Con respecto a la cautela tratan de mantener su trabajo sin experiencias excitantes, por lo general no tratan de precipitarse en sus acciones y tratan de tomar las cosas con calma aunque en ocasiones actúen de manera impulsiva y sin pensar.

En la estabilidad emocional no tratan de tensionarse por su trabajo, muestran cierta calma en su persona, libres de preocupaciones y ansiedades, sin dejar que estas aparezcan en ciertas ocasiones o circunstancias.

Sin embargo en las relaciones personales son poco tolerantes a los demás, se desesperan de manera rápida y llegan a ofenderse cuando alguien los critica, se irritan con facilidad por lo que puedan hacer mal los demás o por que les lleven ventaja en algo y tienden mucho a la crítica de los demás.

En la responsabilidad y la sociabilidad no se encontró ninguna diferencia en la relación a la prueba estandarizada en los Estados Unidos, ya que el nivel de responsabilidad es esencial para poder llevar a cabo un buen trabajo y mantenerlo; con lo que respecta a la sociabilidad es bueno que se lleve dentro de un buen ambiente laboral sin embargo no es vital para que se pueda desarrollar un buen trabajo y depende mucho de la personalidad de cada quién y como este acostumbrado a realizar su trabajo.

26	35	11	8	44	77	5	27
28	83	84	72	91	72	18	28
27	80	57	61	85	88	49	29
26	84	50	58	61	80	42	30
25	79	43	61	76	54	36	31
24	73	35	45	70	48	30	32
23	67	30	39	64	42	24	33
22	61	25	33	58	36	19	34
21	54	20	27	51	30	14	35
20	47	15	22	46	24	10	36
19	41	12	18	39	19	7	37
18	35	9	14	33	15	5	38
17	29	7	11	28	11	3	39
16	23	5	8	23	8	2	40
15	17	4	6	18	5	1	41
14	11	3	5	14	3	0	42
13	5	2	4	10	2	0	43
12	0	1	3	7	1	0	44
11	0	0	2	5	0	0	45
10	0	0	1	3	0	0	46
9	0	0	1	2	0	0	47
8	0	0	0	1	0	0	48
7	0	0	0	0	0	0	49
6	0	0	0	0	0	0	50
5	0	0	0	0	0	0	51
4	0	0	0	0	0	0	52
3	0	0	0	0	0	0	53
2	0	0	0	0	0	0	54
1	0	0	0	0	0	0	55
0	0	0	0	0	0	0	56
-1	0	0	0	0	0	0	57
-2	0	0	0	0	0	0	58
-3	0	0	0	0	0	0	59
-4	0	0	0	0	0	0	60
-5	0	0	0	0	0	0	61
-6	0	0	0	0	0	0	62
-7	0	0	0	0	0	0	63
-8	0	0	0	0	0	0	64
-9	0	0	0	0	0	0	65
-10	0	0	0	0	0	0	66
-11	0	0	0	0	0	0	67
-12	0	0	0	0	0	0	68
-13	0	0	0	0	0	0	69
-14	0	0	0	0	0	0	70
-15	0	0	0	0	0	0	71
-16	0	0	0	0	0	0	72
-17	0	0	0	0	0	0	73
-18	0	0	0	0	0	0	74
-19	0	0	0	0	0	0	75
-20	0	0	0	0	0	0	76
-21	0	0	0	0	0	0	77
-22	0	0	0	0	0	0	78
-23	0	0	0	0	0	0	79
-24	0	0	0	0	0	0	80
-25	0	0	0	0	0	0	81
-26	0	0	0	0	0	0	82
-27	0	0	0	0	0	0	83
-28	0	0	0	0	0	0	84
-29	0	0	0	0	0	0	85
-30	0	0	0	0	0	0	86
-31	0	0	0	0	0	0	87
-32	0	0	0	0	0	0	88
-33	0	0	0	0	0	0	89
-34	0	0	0	0	0	0	90
-35	0	0	0	0	0	0	91
-36	0	0	0	0	0	0	92
-37	0	0	0	0	0	0	93
-38	0	0	0	0	0	0	94
-39	0	0	0	0	0	0	95
-40	0	0	0	0	0	0	96
-41	0	0	0	0	0	0	97
-42	0	0	0	0	0	0	98
-43	0	0	0	0	0	0	99
-44	0	0	0	0	0	0	100
-45	0	0	0	0	0	0	101
-46	0	0	0	0	0	0	102
-47	0	0	0	0	0	0	103
-48	0	0	0	0	0	0	104
-49	0	0	0	0	0	0	105
-50	0	0	0	0	0	0	106
-51	0	0	0	0	0	0	107
-52	0	0	0	0	0	0	108
-53	0	0	0	0	0	0	109
-54	0	0	0	0	0	0	110
-55	0	0	0	0	0	0	111
-56	0	0	0	0	0	0	112
-57	0	0	0	0	0	0	113
-58	0	0	0	0	0	0	114
-59	0	0	0	0	0	0	115
-60	0	0	0	0	0	0	116
-61	0	0	0	0	0	0	117
-62	0	0	0	0	0	0	118
-63	0	0	0	0	0	0	119
-64	0	0	0	0	0	0	120
-65	0	0	0	0	0	0	121
-66	0	0	0	0	0	0	122
-67	0	0	0	0	0	0	123
-68	0	0	0	0	0	0	124
-69	0	0	0	0	0	0	125
-70	0	0	0	0	0	0	126
-71	0	0	0	0	0	0	127
-72	0	0	0	0	0	0	128
-73	0	0	0	0	0	0	129
-74	0	0	0	0	0	0	130
-75	0	0	0	0	0	0	131
-76	0	0	0	0	0	0	132
-77	0	0	0	0	0	0	133
-78	0	0	0	0	0	0	134
-79	0	0	0	0	0	0	135
-80	0	0	0	0	0	0	136
-81	0	0	0	0	0	0	137
-82	0	0	0	0	0	0	138
-83	0	0	0	0	0	0	139
-84	0	0	0	0	0	0	140
-85	0	0	0	0	0	0	141
-86	0	0	0	0	0	0	142
-87	0	0	0	0	0	0	143
-88	0	0	0	0	0	0	144
-89	0	0	0	0	0	0	145
-90	0	0	0	0	0	0	146
-91	0	0	0	0	0	0	147
-92	0	0	0	0	0	0	148
-93	0	0	0	0	0	0	149
-94	0	0	0	0	0	0	150
-95	0	0	0	0	0	0	151
-96	0	0	0	0	0	0	152
-97	0	0	0	0	0	0	153
-98	0	0	0	0	0	0	154
-99	0	0	0	0	0	0	155
-100	0	0	0	0	0	0	156
-101	0	0	0	0	0	0	157
-102	0	0	0	0	0	0	158
-103	0	0	0	0	0	0	159
-104	0	0	0	0	0	0	160
-105	0	0	0	0	0	0	161
-106	0	0	0	0	0	0	162
-107	0	0	0	0	0	0	163
-108	0	0	0	0	0	0	164
-109	0	0	0	0	0	0	165
-110	0	0	0	0	0	0	166
-111	0	0	0	0	0	0	167
-112	0	0	0	0	0	0	168
-113	0	0	0	0	0	0	169
-114	0	0	0	0	0	0	170
-115	0	0	0	0	0	0	171
-116	0	0	0	0	0	0	172
-117	0	0	0	0	0	0	173
-118	0	0	0	0	0	0	174
-119	0	0	0	0	0	0	175
-120	0	0	0	0	0	0	176
-121	0	0	0	0	0	0	177
-122	0	0	0	0	0	0	178
-123	0	0	0	0	0	0	179
-124	0	0	0	0	0	0	180
-125	0	0	0	0	0	0	181
-126	0	0	0	0	0	0	182
-127	0	0	0	0	0	0	183
-128	0	0	0	0	0	0	184
-129	0	0	0	0	0	0	185
-130	0	0	0	0	0	0	186
-131	0	0	0	0	0	0	187
-132	0	0	0	0	0	0	188
-133	0	0	0	0	0	0	189
-134	0	0	0	0	0	0	190
-135	0	0	0	0	0	0	191
-136	0	0	0	0	0	0	192
-137	0	0	0	0	0	0	193
-138	0	0	0	0	0	0	194
-139	0	0	0	0	0	0	195
-140	0	0	0	0	0	0	196
-141	0	0	0	0	0	0	197
-142	0	0	0	0	0	0	198
-143	0	0	0	0	0	0	199
-144	0	0	0	0	0	0	200
-145	0	0	0	0	0	0	201
-146	0	0	0	0	0	0	202
-147	0	0	0	0	0	0	203
-148	0	0	0	0	0	0	204
-149	0	0	0	0	0	0	205
-150	0	0	0	0	0	0	206
-151	0	0	0	0	0	0	207
-152	0	0	0	0	0	0	208
-153	0	0	0	0	0	0	209
-154	0	0	0	0	0	0	210
-155	0	0	0	0	0	0	211
-156	0	0	0	0	0	0	212
-157	0	0	0	0	0	0	213
-158	0	0	0	0	0	0	214
-159	0	0	0	0	0	0	215
-160	0	0	0	0	0	0	216
-161	0	0	0	0	0	0	217
-162	0	0	0	0	0	0	218
-163	0	0	0	0	0	0	219
-164	0	0	0	0	0	0	220
-165	0	0	0	0	0	0	221
-166	0	0	0	0	0	0	222
-167	0	0	0	0	0	0	223
-168	0	0	0	0	0	0	224
-169	0	0	0	0	0	0	225
-170	0	0	0	0	0	0	226
-171	0	0	0	0	0	0	227
-172	0	0	0	0	0	0	228
-173	0	0	0	0	0	0	229
-174	0	0	0	0	0	0	230
-175	0	0	0	0	0	0	231
-176	0	0	0	0	0	0	232
-177	0	0	0	0	0	0	233
-178	0	0	0	0	0	0	234
-179	0	0	0	0	0	0	235
-180	0	0	0	0	0	0	236
-181	0	0	0	0	0	0	237
-182	0	0	0	0	0	0	238
-183	0	0	0	0	0	0	239
-184	0	0	0	0	0	0	240
-185	0	0	0	0	0	0	241

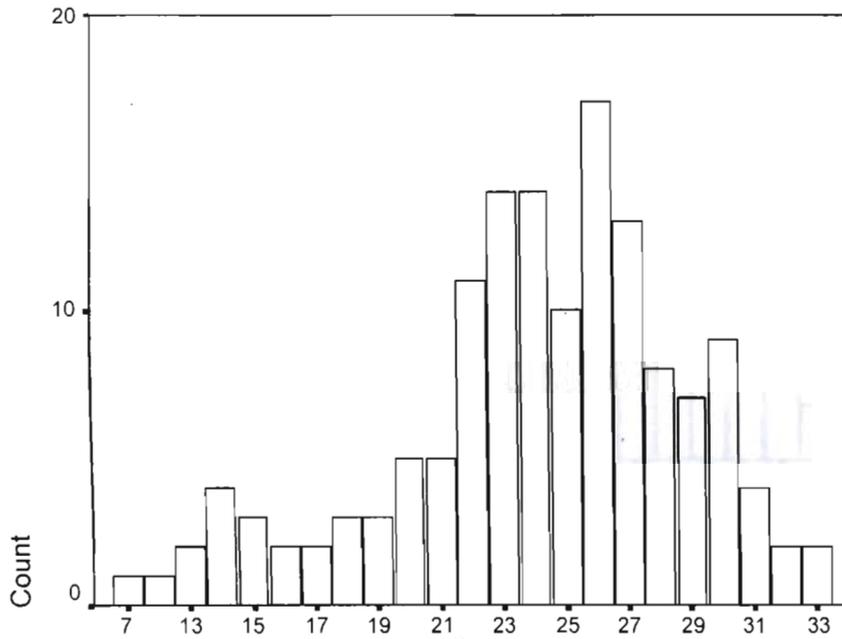
PUNTUACIONES ESTANDARIZADAS DEL INVENTARIO Y PERFIL DE PERSONALIDAD DE GORDON IPG-PPG PARA LOS EMPLEADOS DE BANAMEX.*

Puntuación									Puntuación
Bruta	A	R	E	S	C	O	P	V	Bruta
41								99	41
40								98	40
39						99		97	39
38						98		95	38
37					99	96		92	37
36		99			98	94		88	36
35		98	99		97	91		83	35
34		96	98		95	88		78	34
33		93	96		93	84	99	73	33
32		89	93	99	90	79	98	68	32
31	99	84	89	98	86	74	97	62	31
30	98	78	84	96	82	68	95	56	30
29	96	71	78	93	77	62	92	50	29
28	93	64	72	90	72	56	88	44	28
27	89	57	65	86	66	49	84	38	27
26	84	50	58	81	60	42	79	32	26
25	79	43	51	76	54	36	74	27	25
24	73	36	45	70	48	30	69	22	24
23	67	30	39	64	42	24	64	18	23
22	61	25	33	58	36	19	58	14	22
21	54	20	27	51	30	14	52	10	21
20	47	16	22	45	24	10	46	7	20
19	41	12	18	39	19	7	40	5	19
18	35	9	14	33	15	5	35	3	18
17	29	7	11	28	11	3	30	2	17
16	23	5	8	23	8	2	25	1	16
15	18	4	6	18	5	1	20		15
14	14	3	5	14	3		16		14
13	11	2	4	10	2		12		13
12	8	1	3	7	1		9		12
11	5		2	5			7		11
10	3		1	3			5		10
9	2			2			4		9
8	1			1			3		8
7							2		7
6							1		6
Media	23.5	26.9	25.3	21.4	24.1	24.5	23.4	27.8	Media
DE	4.78	3.64	3.97	4.52	4.56	4	4.6	4.51	DE
FACT.CORREC.	-1	0	+1	0	+1	+3	-3	+4	

* N= 142

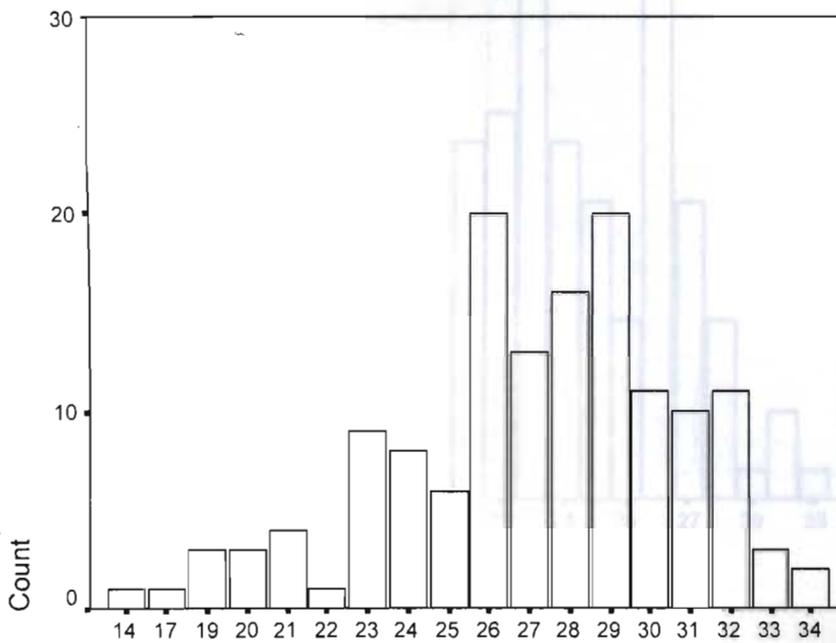
GRAFICAS CORRESPONDIENTES A LAS PUNTUACIONES BRUTAS DE LAS PRUEBAS APLICADAS PARA LA ESTANDARIZACIÓN DEL INVENTARIO Y PERFIL DE PERSONALIDAD DE GORDON.

- ASCENDENCIA



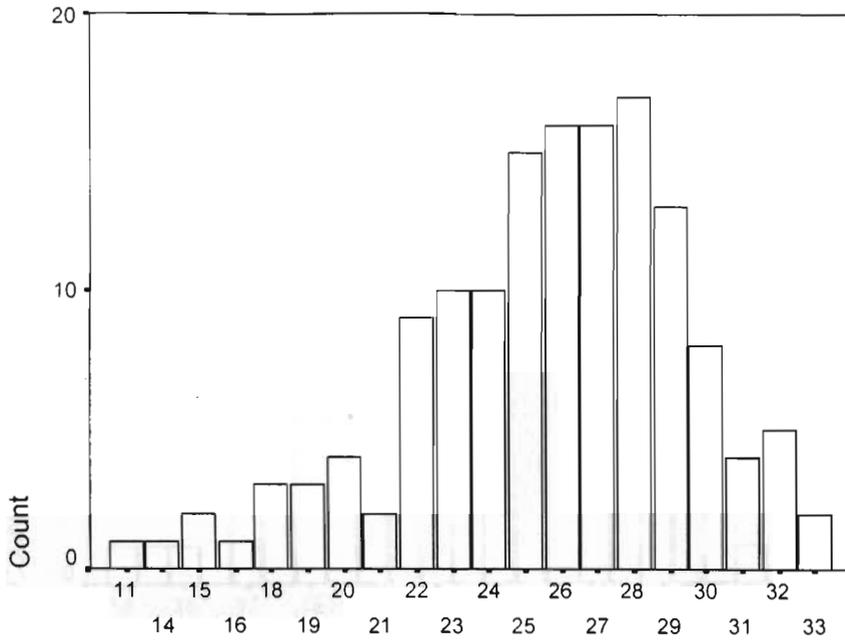
A

- RESPONSABILIDAD



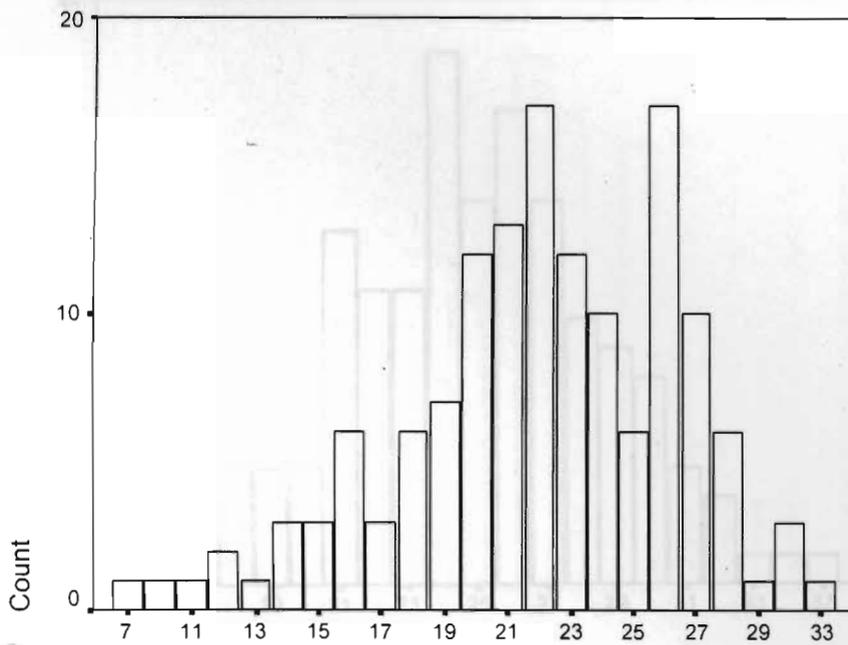
R

- ESTABILIDAD EMOCIONAL



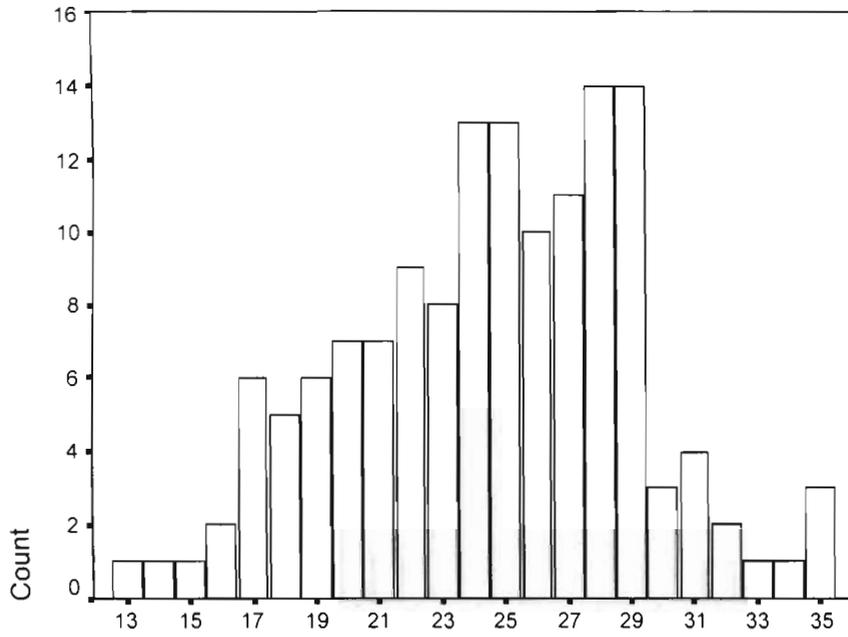
E

- SOCIABILIDAD



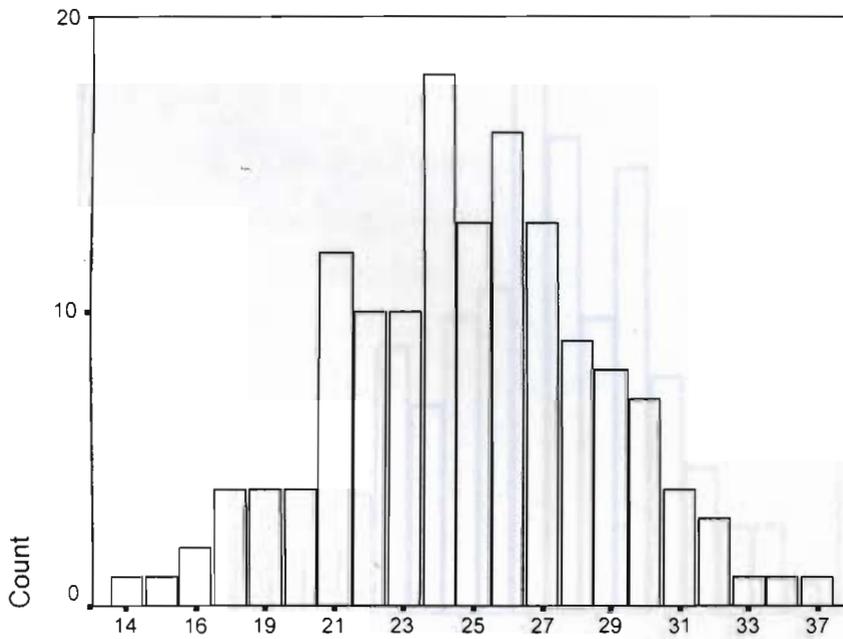
S

- CAUTELA



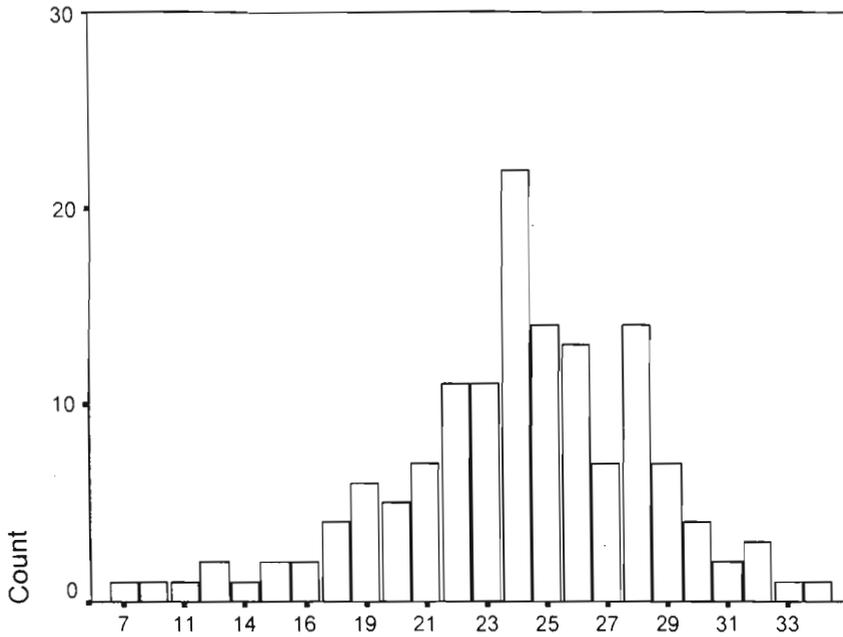
C

- ORIGINALIDAD



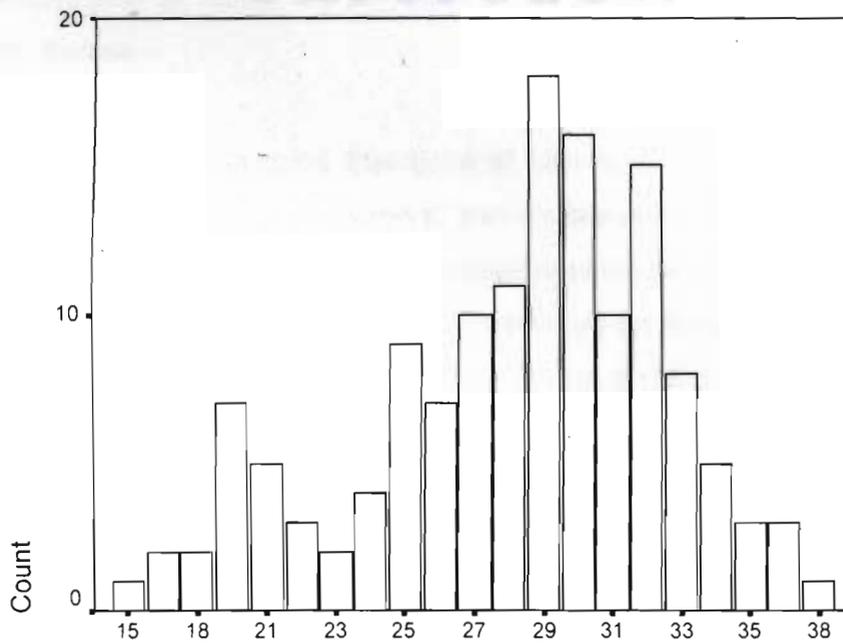
O

• RELACIONES PERSONALES



P

• VIGOR



V

...ne icana
...arior con
...laola ya
...piras muy

...da ser, de
...la sociedad
en general, además de la influencia de la cultura y las costumbres que los mexicanos
tienen muy arraigado. La idiosincrasia es muy diferente y aunque en algunas
características el trabajo puede ser similar, pero, podrán ser similares pero
nunca iguales.

CAPITULO V

...los principios que tiene el banco no son iguales a las características
...sin embargo si van de la mano. Y de cierta manera el banco lo
...tiene una idea de cómo es el sujeto y si va acorde con los principios.
...algun problema de selección en el momento de
...solamente la personalidad del candidato.

...a sugerir la estandarización de
...otras empresas que quieren mejorar su
...y pesada sin embargo los resultados que se
...satisfactorios. Además de facilitar el trabajo en
...siendo una prueba fácil de aplicar no involucra ningún

conflicto el agente para contestar y el banco que permite de conocer a sí
mismo.

V. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

De acuerdo con los objetivos que se plantearon al inicio de ésta investigación, podemos concluir que esta prueba sí cuenta con la suficiente validez para ser aplicada en un proceso de selección, teniendo como característica principal el arrojar los principales rasgos de personalidad que tiene el sujeto y si es tanto apto como confiable para obtener y realizar bien el trabajo.

En cuanto a las diferencias que pudieron haber existido entre la tabla norteamericana y la mexicana y si era necesario realizar una nueva tabla para la aplicación con población mexicana se encontró que sí fue necesario realizar una nueva tabla, ya que, en varias características había factores de corrección muy altas y otras muy bajas, lo cual demuestra que los mexicanos tienen una manera diferente de ser, de realizarse en su trabajo y de desenvolverse tanto en su trabajo como con la sociedad en general, además de la influencia de la cultura y las costumbres que los mexicanos tienen muy arraigado, la idiosincrasia es muy diferente y aunque en algunas características el factor de corrección haya sido cero, podrán ser similares pero nunca iguales.

Por otro lado los principios que tiene el banco no son iguales a las características que mide la prueba, sin embargo sí van de la mano. Y de cierta manera al aplicar la prueba, el banco tiene una idea de cómo es el sujeto y si va acorde con los principios del banco y de que no tendrá ningún problema en llevarlos a cabo en el momento de su ingreso ya que esta prueba mide solamente la personalidad del individuo.

Habiendo concluido este trabajo nos atrevemos a sugerir la estandarización de prueba como ejemplo para otros bancos u otras empresas que quieran ampliar su batería de pruebas. El trabajo es arduo y pesado sin embargo los resultados que se obtienen al final son en gran medida satisfactorios, además de facilitar el trabajo en el momento de la selección siendo una prueba fácil de aplicar no teniendo ningún conflicto el aspirante para contestarla ya que lo único que necesita es conocerse a sí mismo.

Para realizar una estandarización más específica si es que el banco así lo requiere se puede incluir a la hora de obtener los datos una diferenciación de sexo y de esta manera se pueden tener tablas diferentes para cada individuo y obtener resultados más profundos al aplicar la prueba sabiendo de ante mano que es lo que se requiere que el aspirante tenga como parte de su personalidad para desempeñar el puesto. Puede regirse un resultado como mínimo tanto para hombres como para mujeres, dividirlo de acuerdo a los diferentes puestos que existen dentro del banco y de esta manera se tendría un rango específico para saber si ese aspirante es el indicado o no para ocupar el puesto.

Por otra parte a este estudio se le puede agregar la misma diferenciación de sexo, en las diferentes edades por las cuales puede ser ocupado cierto puesto en determinada empresa y por supuesto el grado de escolaridad que tiene cada individuo. Esto con la finalidad de tener una herramienta más de trabajo en donde es mucho más específica su aplicación y con un fin ya predeterminado a obtener el resultado que se desea para conocer a la persona y que tanto rendimiento nos puede proporcionar.

Además de lo ya mencionado anteriormente de los beneficios que nos puede brindar la prueba dentro del área laboral y específicamente en la selección de personal también nos es importante mencionar que se necesitan estandarizar mas pruebas para la población mexicana ya que la mayoría de las pruebas son de origen español o americanas y el nivel de educación, de compromiso, de inteligencia es muy diferente para cada país, por lo tanto no podemos exigir lo mismo, es necesario crear nuestras propias pruebas, adecuadas a la forma y calidad de vida que tiene los mexicanos y sobre todo con su idiosincrasia.

Por lo anterior mencionado es necesario que se siga con investigaciones de este tipo para fomentar a las empresas a tener una adecuada batería de pruebas psicométricas que favorezcan al individuo y por lo tanto a la empresa en donde trabaje, teniendo como resultado un empleado satisfecho con su trabajo y una empresa con calidad en su producción.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía citada.

1. AIKEN, R, Lewis. Tests Psicológicos y de Evaluación. Edit. Prentice Hall. México, 1996.
2. ANASTASI, Anne, Urbina, Susana. Test Psicológicos. Edit. Prentice Hall. México, 1998.
3. CHRUDEM y Sherman. Administración de Personal. Edit. Continental. México, 1998.
4. GORDON, Dr. Leonard. Manual del Perfil e Inventario de la Personalidad PPG-IPG. Edit. Manual Moderno. México, 1992.
5. HALL, N, S. Medición Psicológica. Edit. Mc Graw Hill. México, 2000.
6. MARDONES, Ursua, J. M. Filosofía de las ciencias Humanas y Sociales. Edit. Fontamara, México, 1994.
7. MISCHEL, Walter. Personalidad y Evaluación. Edit. Trillas. México, 1993.
8. MORALES, Ma. Luisa. Psicometría Aplicada. Edit. Trillas. México, 1996
9. TORRES, María Mercedes. Tesis Profesional. México, 1981.

21. SMITH, C. Y Wakelley H. Psicología de la Conducta Industrial Edit. Mc Graw

Bibliografía consultada.

1. AIKEN, R. Lewis. Tests Psicológicos y de Evaluación. Edit. Prentice Hall. México, 1996.
2. ANASTASI, Anne, Urbina, Susana. Test Psicológicos. Edit. Prentice Hall. México, 1998.
3. BLUM, Milton I, Naylor James. Psicología Industrial. Edit. Trillas. México, 1997.
4. CHRUDEM y Sherman. Administración de Personal. Edit. Continental. México, 1998.
5. DOWNIE, N. y Heath R. W. Métodos Estadísticos Aplicados. Edit. Harla. México, 1993.
6. DUNNETTE, Marvin y Kirchner Wayn. Psicología Industrial. Edit. Trillas. México, 1994.
7. EDWIN, A. Fleshman Alan, Estudios de Psicología Industrial y del Personal. Edit. Trillas. México, 1987.

8. GONZALEZ H., José. Administrar para Producir. Edit. Trillas. México, 1993.
9. GORDON, Dr. Leonard. Manual del Perfil e Inventario de la Personalidad PPG-IPG. Edit. Manual Moderno. México, 1992.
10. HALL, N.S. Medición Psicológica. Edit. Mc Graw Hill. México 2000
11. HERRANS, Laura Leticia. Psicología y Medición. Edit. Limusa. Puerto Rico 1985.
12. LANYON, Richard y Goodstein Leonard. Evaluación de la Personalidad. Edit. Manual Moderno. México, 1997.
13. MAGNUSON, David. Teoría de los Test. Edit. Trillas. México, 1996.
14. MEGARGEE, Edwin. Métrica de la Personalidad. Edit. Trillas. México, 1991.
15. MISCHEL, Walter. Personalidad y Evaluación. Edit. Trillas. México, 1993.
16. MORALES, Ma. Luisa. Psicometría Aplicada. Edit. Trillas. México, 1996
17. NUNALLY, C. Jum, Bernstein, Ira. Teoría Psicométrica. Edit, Mc Grow Hill, México, 1998.
18. REYES PONCE, Agustín. El Análisis de Puestos. Edit. Limusa. México, 1982.
19. RIVERA, Soler Ricardo. Estructura y Elaboración de Pruebas para Selección de Personal. Edit. Limusa. México, 1998.
20. SIEGEL, Laurence. Psicología Industrial. Edit. Continental. México, 1986.
21. SMITH, C. Y Wakelley H. Psicología de la Conducta Industrial. Edit. Mc Graw Hill. México, 1998.
22. SMITH, Milton. Estadísticas Simplificadas para Psicólogos y Educadores. Edit. Manual Moderno. México, 1991.
23. SPIEGEL, Murray R. Probabilidad y Estadística. Edit. McGraw Hill. México, 1990.
24. THORNDIKE, Robert y Hagen Elizabeth. Test y Técnicas de Medición en Psicología y Educación. Edit. Trillas. México, 1995.
25. TIFFIN, Joseph y Mc Cormick Ernest. Psicología Industrial. Edit. Diana. México, 1998.
26. TORRES, María Mercedes. Tesis Profesional. México, 1981
27. WITTAKER, James O. Psicología. Edit. Interamericana. México, 1995.

ANEXOS

128

N	Puntuación							N	Puntuación	
	60	54	48	42	36	30	24			
28	60	54	48	42	36	30	24	11	11	
27	64	57	72	66	72	68	60	11	10	
26	70	50	65	61	56	62	54	11	10	
25	73	43	58	75	60	56	58	11	10	
24	67	30	61	70	54	49	52	11	10	
23	61	30	45	64	48	42	46	11	10	
22	54	26	30	64	42	36	40	11	10	
21	47	20	35	51	30	30	62	11	10	
20	41	18	27	45	30	24	30	11	10	
19	36	12	22	39	24	19	25	11	10	
			18	33	19	14	20	11	10	
			14	28	15	10	16	11	10	
				23	11	7	12	7	10	
				18	8	5	9	9	10	
				14	5	3	7	3	10	
				10	3	2	5	2	10	
					2	1	4	1	10	
				6	1		3		10	
				2			2		10	
				1			1		10	
				1					10	
				23.6	21.0	23.7	24.0	23.8	23.1	10.0
				5.4	5.7	6.9	5.4	6.2	5.1	10.0

Nº 491

Produc... Incómodas... información normativa copyright 1995 por Elsevier España

NORMAS PERCENTILES PARA UNA MUESTRA NACIONAL DE ADULTOS EN
ESTADOS UNIDOS

Puntuación									Puntuación
Bruta	A	R	E	S	C	O	P	V	Bruta
37								99	37
36		99			99	99	99	98	36
35		98			98	98	98	97	35
34		96	99		97	96	97	95	34
33		93	98		95	94	95	92	33
32	99	89	96	99	93	91	92	88	32
31	98	84	93	98	90	88	88	83	31
30	96	78	89	96	86	84	84	78	30
29	93	71	84	93	82	79	79	73	29
28	89	64	78	90	77	74	74	68	28
27	84	57	72	86	72	68	69	62	27
26	79	50	65	81	66	62	64	56	26
25	73	43	58	76	60	56	58	50	25
24	67	36	51	70	54	49	52	44	24
23	61	30	45	64	48	42	46	38	23
22	54	25	39	58	42	36	40	32	22
21	47	20	33	51	36	30	62	27	21
20	41	16	27	45	30	24	30	22	20
19	35	12	22	39	24	19	25	18	19
18	29	9	18	33	19	14	20	14	18
17	23	7	14	28	15	10	16	10	17
16	18	5	11	23	11	7	12	7	16
15	14	4	8	18	8	5	9	5	15
14	11	3	6	14	5	3	7	3	14
13	8	2	5	10	3	2	5	2	13
12	5	1	4	7	2	1	4	1	12
11	3		3	5	1		3		11
10	2		2	3			2		10
9	1		1	2			1		9
8				1					8
Media	21.5	25.8	23.6	21.0	23.7	24.6	23.8	25.1	Media
DE	5.5	5.4	5.4	5.7	5.9	5.4	6.2	5.8	DE

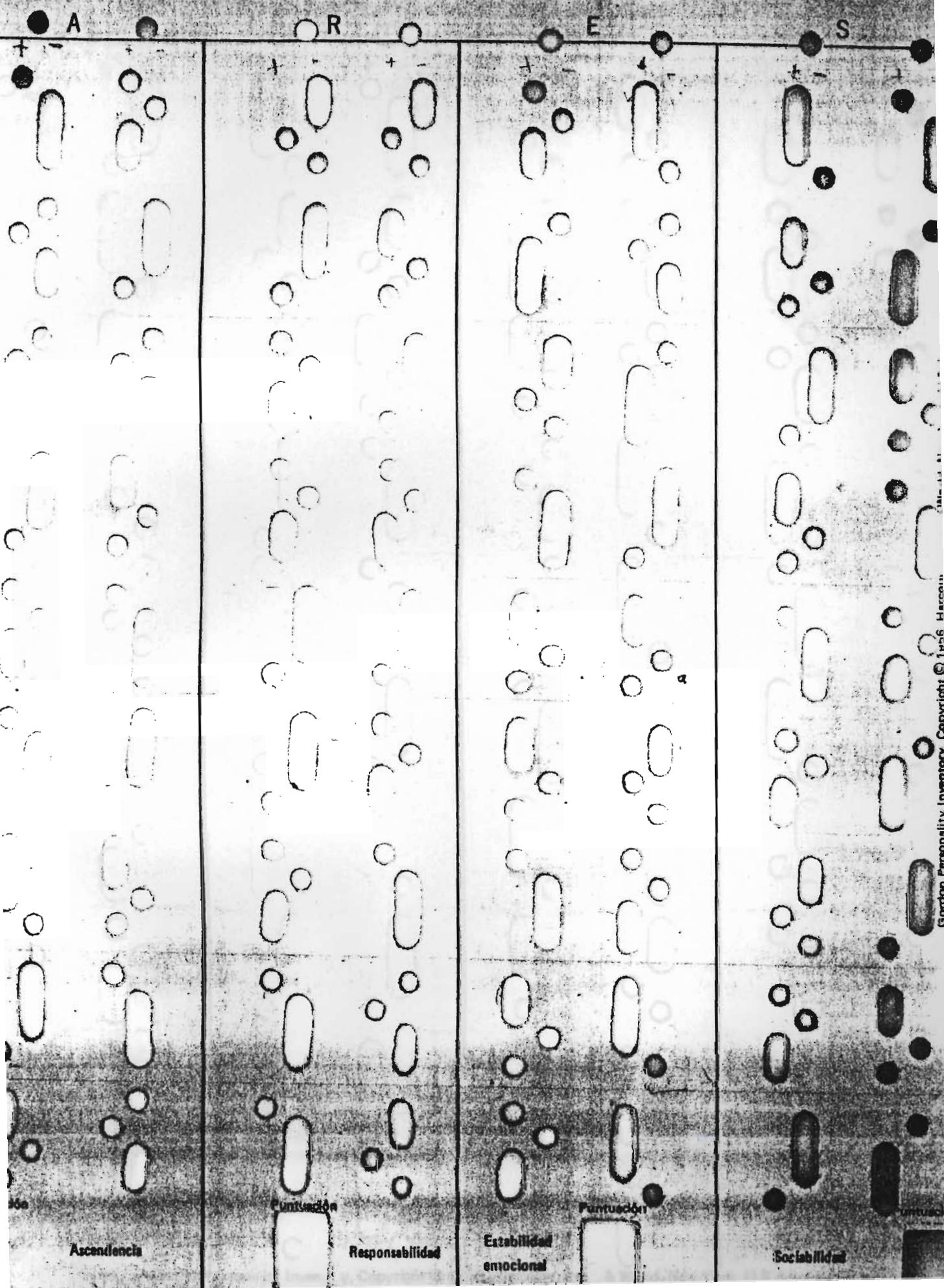
N= 491

Puntuaciones basadas en información normativa copyright 1995 por Leonard Gordon.

	D	D	C	B	A
29. es una persona muy cautelosa	+	-	+	+	+
prefiere trabajar despacio					
es muy diplomático(a) y discreto(a)					
prefiere no ocupar su mente en pensamientos profundos					
30. pierde la paciencia con los demás rápidamente	+	-	+	+	+
tiene menos resistencia que la mayoría de la gente					
tiende a ser creativo(a) y original					
no le interesa mucho lo emocionante					
31. tiende a actuar siguiendo sus presentimientos	+	-	+	+	+
tiene un gran vigor y dinamismo					
no confía en los demás hasta que demuestren que son de fiar					
disfruta los problemas que requieren bastante reflexión					
32. no le gusta trabajar rápidamente	+	-	+	+	+
tiene mucha fe en la gente					
tiende a ceder al deseo del momento					
le agrada resolver problemas complicados					
33. es un(a) trabajador(a) muy activo(a)	+	-	+	+	+
acepta la crítica con buen ánimo					
le disgustan los problemas que requieren mucho razonamiento					
tiende a actuar primero y pensar después					
34. no habla sino lo mejor sobre otras personas	+	-	+	+	+
es muy cauteloso(a) antes de actuar					
no le interesan las discusiones que inciten a pensar					
no se apresura yendo de un lugar a otro					
35. no tiene una mente inquisitiva	+	-	+	+	+
no actúa impulsivamente					
generalmente está desbordante de energía					
se irrita fácilmente por las debilidades de los demás					
36. puede realizar más cosas que otras personas	+	-	+	+	+
le gusta correr riesgos sólo por la emoción de hacerlo					
se ofende cuando es criticado(a)					
prefiere trabajar con ideas que con cosas					
37. confía mucho en las personas	+	-	+	+	+
prefiere desempeñar trabajo rutinario y simple					
actúa impulsivamente					
está lleno(a) de vigor y energía					
38. toma decisiones muy rápidamente	+	-	+	+	+
le simpatiza toda la gente					
mantiene un ritmo vivaz en el trabajo o el juego					
no tiene un gran interés en adquirir conocimientos					

A	R	E	S
C	O	P	V

Clave del Perfil de la Personalidad Gordon



C

O

P

V

