

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE PSICOLOGIA



LOS TESTS Y SU IMPORTANCIA EN
LA SELECCION DE PERSONAL

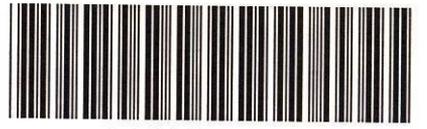
MONOGRAFIA
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
PRESENTA:
AURORA BLANCA COELLO VALADEZ

MONTERREY, N. L.

FEBRERO DE 1976

T
HR 5549
E5
6
.1

19



1080070839

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE PSICOLOGIA



LOS TESTS Y SU IMPORTANCIA EN
LA SELECCION DE PERSONAL

MONOGRAFIA
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
PRESENTA:
AURORA BLANCA COELLO VALADEZ

MONTERREY, N. L.

FEBRERO DE 1976

000019

T
HF 5549
.5
.55
C6



Por orden de aparición:

A MIS PADRES:

con admiración y respeto

A MIS HERMANOS:
con profundo cariño

A MI ESPOSO:
con amor



BIBLIOTECA

Los Tests y su Importancia en la Selección de Personal

(I Conceptos Generales

(El éxito de toda empresa depende de la eficiencia, el trabajo coordinado y cooperación de todos sus empleados, ya sea una empresa grande o pequeña.

Las pruebas psicológicas pueden ayudar al empresario en la selección adecuada del personal que ha de convertirse más tarde en trabajadores eficientes y miembros de la compañía.

El cálculo y control de la eficiencia de los empleados principia realmente desde el momento de reclutarlos.

La experiencia de muchas compañías demuestra que probando las aptitudes de un solicitante, se puede vaticinar su productividad antes de invertir sumas considerables de dinero en su orientación y entrenamiento.

Hay muchos industriales escépticos respecto al uso y finalidad de las pruebas psicológicas; en el proceso del empleo del nuevo personal, porque no quieren dar un salto en el vacío al abandonar los métodos que actualmente tienen adoptados y que ya han comprobado dan resultados relativamente halagueños, cambiándolos por otros que todavía no han sido probados del todo.

Su escepticismo se explica, las pruebas del personal deben ser

siempre consideradas como suplemento a otros procedimientos de empleo, no como sustituto de ellos. No hay psicólogo que conozca los problemas que plantea la industria moderna que pueda afirmar que haya que eliminar los actuales procedimientos que se utilizan en el proceso del empleo del nuevo personal.

La relación entre el psicólogo y la industria es estrictamente de consultoría. Contrario a la creencia popular, el psicólogo nunca se dedica a seleccionar personal. La selección y contratación de trabajadores es puramente administrativa. Como consultor la función del psicólogo es la de dar información, para hacer una decisión adecuada es necesario saber todo lo posible acerca del candidato.

En realidad, muchos de los progresos de la industria moderna que se han realizado en los últimos cuarenta años pueden relacionarse directa o indirectamente con los sistemas utilizados en todas las oficinas modernas de selección de personal para las industrias.)

II Definición de los Tests

Son procedimientos estandarizados concebidos para provocar en el individuo reacciones registrables, reacciones de cualquier naturaleza en cuanto a complejidad, duración, forma, expresión, significación. El documento humano así obtenido se estima cotejándolo con patrones cuya estructura puede ser más o menos evolucionada. Esta estimación constituye un elemento, cuyo peso varía según

los tests, para un estudio psicológico. Se puede decir también que - un test es un medio de confrontar a un individuo a raíz de una reacción, de una tarea, de una producción, con un grupo de individuos que han reaccionado a las mismas condiciones. Conviene también -- subrayar que cuando se ha sometido a un test a un individuo lo que se estima es el resultado registrado y no el individuo mismo. El - olvido de esta verdad conduce a errores de método.

Un test por tanto pone en evidencia la manera en que un individuo se diferencia dentro de un grupo con respecto a una reacción, una operación, una tarea determinada.

III ¿Qué es lo que mide una prueba?

La elección de qué pruebas usar para la selección de personal y para la colocación, pide que se de una respuesta adecuada a cada una de las pruebas en la batería. Los autores de las pruebas a menudo se hacen exageradamente celosos en la selección de los - títulos de sus pruebas, debido a ésto, es mejor suponer que el título de una prueba, nos dice muy poco acerca de lo que mide la prueba. Para saber qué es lo que mide una prueba, es necesario llevar a cabo una serie de estudios de validación.

La validación se refiere en términos generales a un proceso de conocer más sobre el significado o tejido de interpretaciones que pueden darse a las mediciones de las diferencias individuales. La validación de pruebas no termina nunca, porque cada nuevo estu-

dio de investigación, puede proveer alguna información nueva acerca de las relaciones entre los comportamientos de las pruebas y los comportamientos que no corresponden a la prueba. En cualquier momento, el significado de un puntaje específico de pruebas puede derivarse solamente de la acumulación total de información disponible sobre esa prueba. Tal información ayuda en la elección de medidas que pueden ser probadas en cualquier selección de personal en cualquier situación de colocación.

Por supuesto, es de suponerse que es más efectivo usar métodos o medidas bien investigados, que aquellos de los que se sabe poco. Pero aún para los métodos bien investigados, es necesario ver cómo funcionan las pruebas para circunstancias específicas del puesto.

IV En la Validación

El objetivo es llegar a saber lo que se puede predecir acerca del comportamiento de trabajo que va a esperarse de una persona que ha obtenido un cierto puntaje en la medida que está siendo validada. La validación trata de determinar las formas en que una prueba puede clasificar a la persona en diferentes categorías y los comportamientos que se pueden esperar de esa persona. Aunque esto no siempre se dice explícitamente, la validación, también debe proporcionar estimaciones de la confianza asociada con dichas clasificaciones y predicciones de comportamiento. Esperamos descubrir y utilizar medi

das psicológicas que produzcan declaraciones de alta exactitud y pruebas que, en una consideración a largo plazo, lleven a designaciones y predicciones correctas, con mayor frecuencia que lo que sucede en -- sentido contrario. Por ello, para juzgar qué tan útil puede ser una - prueba para selección y colocación de personal, necesitamos saber al menos dos cosas: la. - las singularidades que van a tener las personas con varios puntajes en la prueba en lo referente a comportamientos específicos del trabajo o en resultados del trabajo; 2a. - el grado de confianza que puede otorgarse a dichas singularidades.

V Indice de Confianza

Hay distintas maneras de determinar el índice de confianza de las pruebas. Una de ellas es el llamado método de repetición de la prueba. En virtud de ese procedimiento se aplica dos veces la misma prueba a un grupo de sujetos, dejando pasar cierto tiempo entre ambas aplicaciones. Después se comparan los resultados totales de las dos - pruebas. Si el recuerdo o la experiencia de la primera aplicación de la prueba afectare de manera considerable a los resultados obtenidos - en la segunda aplicación, el método no sería indicado.

El método llamado de forma alterna para determinar el índice de confianza de una prueba consiste en conocer a los individuos en cuestión a dos formas distintas, aunque equivalentes, de pruebas.

Dichas formas tienen que constar de elementos semejantes - por naturaleza, aunque diferentes en su contenido real. Los resultados

se comparan después, con objeto de determinar el índice de confianza. Si no puede utilizarse el método de repetición de la prueba, debido a que el factor memorial o experiencia influye en los resultados, el de formas alternas es el más recomendable, siempre que se pueda disponer de dos formas distintas.

Debe añadirse que hay otros procedimientos para determinar o deducir el índice de confianza de una prueba. Se debe advertir que no existe lo que se llama "índice de confianza de una prueba", sino que lo que se expresa con estas palabras es más bien una función del grupo de individuos a quienes se ha sometido a dicha prueba.

VI Relación entre Índice de Confianza y Validez

Hay un problema que ha salido a relucir muchas veces cuando se trata del grado de validez o confianza de una prueba, es el siguiente.

¿Hasta qué punto debe una prueba inspirar confianza y ser válida para que valga la pena aplicarla? Es una pregunta por demás natural y razonable, si se piensa en nuestras medidas de índice de confianza y validez desde cero (y hasta desde una cantidad negativa si queremos hablar con exactitud teórica) hasta 100. Si tenemos presente que es necesario que una prueba inspire confianza porque el índice de la misma limita su validez, podemos formular la misma pregunta con otras palabras, ¿Qué elevación deberá tener el coeficiente de validez de una prueba para que valga la pena realizarla?

La contestación a esta pregunta depende del uso que se haga de la prueba, el que la realiza casi siempre está interesado en uno de estos dos objetivos, si bien rara vez tiene interés en los dos a la vez, o intenta llevar a cabo un análisis esmerado y exacto de aptitud de cada una de las personas sometidas a la prueba, análisis que utilizará para orientarse en cuanto a la predicción vocacional de los individuos, o se propone seleccionar de entre un extenso grupo de individuos una sección más pequeña, que, por término medio, sea superior, en algún aspecto al grupo mayor. En la tarea de aconsejar y orientar a los individuos, lo cual tiene que ver con su aptitud vocacional y la orientación de sus actividades y talentos, el psicólogo está interesado en el objetivo mencionado en primer lugar. Su labor triunfará o fracasará, según sea la exactitud de sus predicciones para cada uno de sus clientes.

Por tanto no tiene mucho interés en las pruebas de aptitud que no tienen un grado de validez suficientemente alto para justificar su uso en las predicciones individuales.

También están de acuerdo en que no haya nada que pueda sustituir a la validez de la prueba para las predicciones individuales.

Por otra parte, el que utiliza la prueba puede estar interesado en seleccionar de un grupo extenso de personas sometidas a la misma una porción más pequeña que, por término medio, supere al grupo mayor en el valor que trata de probarse, sea cual fuere.

Esto es, de hecho, el caso con el que se encuentra el gerente de empleo o de selección de personal. El no tiene inconveniente en aceptar, a efecto de las pruebas, a unos cuantos individuos que fracasasen en un determinado empleo, ni en rechazar (o trasladar) a otro oficio a unos cuantos individuos que, de habérseles confiado aquél empleo, hubiesen dado buenos resultados, siempre que el porcentaje de colocaciones que dieron buenos resultados sea mayor con las pruebas que sin las mismas. Dicho de otro modo, aunque el gerente de empleo estaría encantado de conseguir los resultados mejores en un traslado general, corrientemente reconoce que en circunstancias normales ésto no es práctico, por lo cual se contenta con mejorar su acierto.

VII Lo que se pretende con el Estudio Psicológico del Empleado

Lo que se pretende con el estudio psicológico del empleado es mejorar todo nivel emocional así como el físico del ser humano, - conseguir que las aptitudes psicológicas del individuo estén de acuerdo con las exigencias del trabajo.

El reporte psicológico se divide en dos partes. En la primera se encuentra información sobre las habilidades mentales del sujeto tales como razonamiento, pensamiento abstracto, memoria, inteligencia, vocabulario, facilidad numérica, etc.. En la segunda parte, se proporcionan algunos datos sobre la personalidad del sujeto, haciéndose énfasis sobre aquellos aspectos que serían indispensables para el correcto desempeño de su labor.

A través de esas pruebas caracterológicas el Psicólogo -- busca evidencia de psicopatología, es decir, trastornos emocionales y/o mentales que podrían afectar la eficiencia del sujeto. Desde este punto de vista el examen psicológico es similar al examen médico; en este se examina la salud física del sujeto mientras que el psicólogo examina la salud mental. El médico intenta descubrir fallas orgánicas, mientras que el psicólogo busca disturbios caracterológicos que podrían afectar el comportamiento del sujeto en forma negativa.

Algunos ejemplos de trastornos psicológicos de esta clase pueden ser los siguientes: alcoholismo, apatía crónica, depresión -- profunda, impulsividad exagerada, tendencias antisociales, homosexualidad, aislamiento social, impulsos destructivos, ideas de grandeza, ideas de persecución, hipocondría, tendencias autodestructivas, nerviosidad crónica y exagerada, etc..

Las pruebas psicológicas, representan, por así decirlo, -- una invasión de la privacidad del individuo, cada aplicación de pruebas psicológicas lesiona la individualidad de una persona y su libertad para conservar su intimidad. La razón por la cual se expone este aspecto radica en el hecho de que la mayor parte de las veces no se ha pedido autorización del sujeto para dicha aplicación, y si la acepta es porque generalmente va de por medio un puesto, pero el sujeto ignora la cantidad y calidad de datos que va a proporcionar, datos tan personales que puede ser que el mismo sujeto ignore y que pudieran -- ser seriamente representativos de conflictos.

Es por esto imprescindible que el sujeto conozca la naturaleza del examen, sepa qué se espera de él y qué datos se van a obtener, asegurándole que todos los datos obtenidos serán manejados de un modo estrictamente confidencial y que si por alguna circunstancia aparecieran datos problemáticos que impidieran el correcto desempeño de las labores del puesto en cuestión, sólo se proporcionará a la empresa el conocimiento de que la persona tiene cierta problemática que lo incapacita para ese puesto, al menos actualmente, pero de ninguna forma ni bajo ningún concepto se dará mayor información, ya que de hacerlo estaríamos violando la confianza depositada en nosotros, creándonos un problema ético.)

VIII ¿Qué efecto tiene el estado de ánimo del sujeto sobre los resultados?

Es indudable que nuestro estado de ánimo tiene efecto sobre todo lo que hacemos, el estado en que un individuo se presenta a un examen psicológico por lo general es de angustia y nerviosidad, a nadie le agrada presentar este tipo de exámenes. Toda persona viene porque es un paso inevitable en la adquisición o en la promoción de algún empleo, es difícil que se presenten las pruebas sin angustia y este estado desde luego tiene un efecto negativo e inhibitor en algunos sujetos, a otros los estimulará de tal modo que logren vencer el obstáculo de un modo productivo. También es posible que un sujeto angustiado no obtenga resultados aceptables en las pruebas y seguramente, si la angustia baja, el rendimiento automáticamente subirá, pero en -

este caso existen formas de calcular el potencial con que habitualmente cuenta. Visto de otra forma, el modo como el examinado se enfrenta a una situación nueva y cómo reacciona frente a la presión, nos dará la pauta de cómo el sujeto reaccionará y cómo será su trabajo en momentos de presión y tensión constantes.

IX ¿Es posible que el sujeto engañe al psicólogo?

Sí, es posible pero no probable. Se sabe que cuando el individuo realiza un examen médico se muestra cooperativo y trata de ayudar al médico en su labor de exploración facilitando con ésto muchísimo al diagnóstico. En el caso de examen psicológico, realizado como primer paso para conseguir un empleo, el candidato normalmente no viene por su propia voluntad y no está dispuesto a descubrir su "otro Yo", podemos decir que todos los individuos tienen dos personalidades, el rol que juega en sus interacciones sociales y su verdadero Yo. Existe una comprobada discrepancia entre estos dos roles particularmente en una cultura donde las expresiones emotivas incontroladas son desaprobadas. Un ejemplo claro lo representa el tabú de manifestar abiertamente sentimientos agresivos, además porque el sujeto sabe o intuye que cualquier cosa que diga puede ser usada en su contra.

El psicólogo cuenta con ciertos recursos, las pruebas proyectivas de la personalidad, por medio de las cuales obtiene los más significativos datos, gracias a la exploración profunda de los sentimientos y actitudes que el individuo normalmente oculta.

Aparentemente con esto quedaría solucionado el problema, - pero la situación se complica extraordinariamente ya que el psicólogo jamás debe de perder de vista que es una invasión a la privacidad de la persona, que no desea revelarse a sí misma al examinador, toda medida de personalidad proporciona información sobre áreas que el sujeto tiene toda la razón de considerar como íntimas y privadas en el curso social normal. Hay que agregar que cuando un psicólogo -- sirve a una empresa o industria no debe por ningún motivo usar técnicas indirectas o seducientes para lograr sus propósitos. La solución éticamente aceptada es la siguiente: Durante la primera entrevista el psicólogo deberá tratar de establecer una relación de tal forma que el sujeto confíe en él, y no sienta la situación del examen como amenazante. Esto se logra por medio de una clara explicación de la finalidad de la aplicación, qué clase de pruebas se le van a aplicar y -- qué resultados se espera obtener de ellas, el plan a seguir, es decir, cuánto tiempo durará la aplicación, horarios, etc. y sobre todo especificar claramente qué tipo de reporte se va a entregar, haciendo énfasis en que si la empresa solicitara mayor información ésta le será proporcionada sólo si poseemos la autorización del sujeto para hacerlo. Es un pacto que el psicólogo hace con el examinado y que debe de respetar a toda costa siempre y cuando el mismo sujeto o terceras personas no corran peligro, de existir una patología determinada, que afecta el rendimiento en el trabajo se incluirá en el reporte según se mencionó anteriormente "no se recomienda al sujeto debido a la problemática existente".

Generalmente después de ésto, el sujeto acepta la situación y no intenta engañar al psicólogo alterando los resultados de las pruebas; lo admite voluntariamente en sus áreas privadas porque ve la importancia que los datos obtenidos tendrán y la valoración y la reserva con que serán manejados. El psicólogo no "invade privacidad" donde ha sido libremente admitido y donde el sujeto ha aceptado como genuina la necesidad que hay de conocer esos aspectos de su personalidad.

Pudiera presentarse el caso de que una persona rehuse admitir estas condiciones, lo cual es éticamente preferible a obtener con engaños información que no se desea dar. Por otra parte esta negación dará pautas para que supongamos que el sujeto puede estar encubriendo problemática de significación incluso de modo inconsciente que puede ser reportada como dato negativo para su selección.

X ¿Qué podemos predecir con la información contenida en el reporte?

Al administrador le interesa hacer predicciones referentes al futuro comportamiento del sujeto. Este es un problema de inferencia. Estas siempre son atrevidas y tienen un elemento de riesgo, ya que es un salto de lo conocido a lo desconocido. Esto es siempre arriesgado, y más cuando se trata del comportamiento humano. :

Veamos un ejemplo de una inferencia equivocada: Supongamos que en su informe el psicólogo indique que el sujeto es una persona muy inteligente, el ejecutivo que lo lee puede inferir que un individuo tan inteligente dará buenos resultados en el campo de las ventas. Es-

ta inferencia es totalmente equivocada porque hasta ahora no se ha encontrado ninguna correlación entre inteligencia y habilidad para vender. Vamos a citar otro ejemplo: Supongamos que el administrador coloque al mismo sujeto no en ventas sino en programación, pensando que una persona que es tan inteligente podrá rendir muy bien en este departamento. Esta es una inferencia buena, pero también puede fallar.

Podemos agregar otra circunstancia mas para dar mayor énfasis a nuestras aseveraciones; el jefe de este departamento es un déspota que odia a los "intelectuales", y a pesar de los mejores esfuerzos del sujeto analizado para adaptarse a esta situación, no lo logra. Existe un choque de personalidades y el sujeto consecuentemente deja de rendir. Analizando el rendimiento del sujeto después de varios meses, la administración puede hacer otra inferencia equivocada; esta vez puede pensar que la información en el reporte psicológico es falsa, que el sujeto es en realidad una persona muy tonta. Ahora es el momento de señalar que el reporte psicológico no contiene predicciones sino descripciones. El psicólogo presenta un perfil mental y personal del sujeto, es decir, una descripción de los rasgos intelectuales y emocionales que ha encontrado en su exploración. Es importante hacer notar que el psicólogo normalmente no hace ninguna predicción respecto al futuro comportamiento del individuo.

El psicólogo ofrece información, no profecías. Tampoco hace ninguna decisión respecto a la contratación del candidato; es el administrador a quien corresponde hacer las decisiones y todas las predicciones,

basándose por supuesto en la información disponible.

El psicólogo es un consultor cuya función es aconsejar y de ninguna manera intenta desplazar la función ejecutiva.

XI Diferentes clases de pruebas

Tenemos la de velocidad, que es aquella que tiene un límite determinado de tiempo, y que mas allá de dicho límite no se le permite al sujeto o sujetos trabajar, aún cuando no haya (n) contestado to dos los items o preguntas; existe otra, la de capacidad, esta se administra sin límite de tiempo.

Todas las pruebas ya sea que midan lo que midan o valúen lo que valúen tienen esta sola descripción. Las de velocidad, facilitan un cierto grado de realización de un programa, ya que hay pruebas en que la velocidad es un aspecto esencial de la función que va a evaluarse, por ejemplo: La destreza manual, la aptitud de anticipación, la imitación, etc.. La calificación es de suma importancia en este tipo de pruebas, ya que el factor clave es el número que puede contestarse -- acertadamente dentro de cierto límite de tiempo. Las de capacidad se administran por general, en situaciones que lo que se va a evaluar es una área de la personalidad o determinada de la inteligencia.

Otras clases son: Las de grupos o individuales; ésto es toman do en cuenta el procedimiento que se utiliza para su administración. - Las ventajas que existen son casi iguales, pero sin embargo en la ad-

ministración de pruebas de orientación clínica y vocacional en el ambiente individual tiene que hacerse en forma exclusiva individual. Sin embargo algunas pruebas individuales son del tipo que se pueden administrar tanto a un grupo como a un individuo.

También hay pruebas de ejercicios de lápiz y papel; en estas últimas, como su nombre lo indica, el sujeto se ve obligado a responder marcando o formulando determinada respuesta, a preguntas escritas o a estímulos diversos, o bien a hacer determinados símbolos en el papel, etc.. Y en las de ejecución requieren hacer determinadas operaciones con aparatos o equipos especiales. También existen las pruebas de tipo oral, en las cuales los sujetos se ven influenciados a responder en forma hablada al administrador y éste también al efectuarlas se proyecta en forma oral. La función psicológica en ambos casos se puede evaluar con la misma eficacia, pero a criterio de muchos psicólogos, las más eficaces son las que nos representan mayor problema de bloque emocional, es decir las de papel y lápiz.

XII Las funciones evaluadas

Veremos ahora las funciones evaluadas por medio de las pruebas psicológicas. Además de ser diferentes en la forma de administración, las pruebas psicológicas difieren en otro aspecto, sus items se encaminan a investigar sobre las funciones que evalúan. Dichas funciones se pueden agrupar en cinco grandes categorías a saber:

1. - *Inteligencia*
2. - *Aptitud*
3. - *Realización*
4. - *Interés*
5. - *Personalidad*

Delimitemos estos campos de medición:

1. - *Inteligencia*

El desarrollo de la inteligencia

La inteligencia comienza por ser una función biológica, y como tal, posee unos límites específicos que varían, además, de individuo a individuo dentro de la especie. Cada persona viene a la vida con un techo intelectual determinado de antemano por la herencia o procesos ocurridos durante la gestación. En general, el tope impuesto por la herencia es insalvable, al menos por ahora, lo que ocurre es que probablemente la mayoría de las personas permanecen durante toda la vida muy por debajo del límite de sus posibilidades, la superioridad de los genios no se debe exclusivamente a los elevados cocientes intelectuales con que una naturaleza generosa ha querido dotarlos, sino así mismo a las posibilidades que les brinda su circunstancia social, y muy especialmente, al esfuerzo personal por realizarse a fondo como individuos.

La psicología actual no se reduce, en consecuencia, a medir los cocientes intelectuales de las personas para darles su corres-

pondiente certificado de genialidad o tontería. Por todos los medios a su alcance trata de investigar las condiciones de todo tipo que eventualmente puedan facilitar el que toda persona sea capaz de actualizar al máximo sus posibilidades mentales.

En cierto sentido, pues, la psicología actual pretende que la gente aprenda a ser mas inteligente. ¿Es eso posible?

Los numerosos libros y trabajos de investigación que se publican hoy sobre el tema de la creatividad sugieren una respuesta positiva a tal cuestión.

Es cierto que se puede enseñar a ser mas inteligente ¿Cómo?

Los aficionados a la predicción científica podrían hablarnos quizá de los increíbles horizontes que la genética puede abrir en un futuro no lejano en todos estos problemas. Sin esperar a entonces, se pueden hacer y siempre se han hecho bastantes cosas. Por de pronto, una organización estable, que afiance la seguridad del niño, contribuye a disolver esos posibles bloqueos emocionales que tanto perjudican al cabal despliegue de la inteligencia; la hiperprotección, los cuidados maternos prodigados con exceso, frenan, más que ayudan al desarrollo intelectual del niño. Un medio familiar ordenado y vigilante, pero a la vez permisivo, facilita que el niño se atreva y se acostumbre a discurrir por sí mismo. Desde luego, los colegios desempeñan en esta formación de aptitudes un cometido importantísimo; si los niños cuyas intervenciones e intentos son aceptados, cuyos errores no se aco-

gen sistemáticamente, con críticas mordaces y castigos, son habilitados desde un principio a participar sin temor al ridículo, poseen los cimientos de una creatividad personal posterior.

La medida de la inteligencia

La inteligencia, o cualquier otra aptitud mental, no es una realidad material extensa sobre la cual puede superponerse un patrón de medida, como incidentalmente, tampoco lo es la fiebre. La dilatación o contracción de la columna de mercurio representa los cambios térmicos del organismo, pero no es un trozo de calor.

Hay pues, escalas de medida de muchas clases; unas, como el metro, son extensivas, ésto es, son patrones materiales que representan unidades fijas de extensión, otras en cambio, representan numérica o gráficamente cambios de intensidad de procesos, como en el cambio de la fiebre. Las medidas que pueden llevarse a cabo en el mundo de las aptitudes mentales son, por supuesto, de esta segunda clase; el número de problemas matemáticos que, por ejemplo, resuelve un individuo en una hora puede darnos una cierta indicación de su capacidad matemática, si se comparan debidamente sus resultados con los de muchos otros individuos que posean una preparación y edad semejante.

Las puntuaciones de los tests de inteligencia se basan en cálculos de este tipo, donde el número de problemas matemáticos, verbales, geométricos o de otras muchas clases que un individuo re-

suelve en un tiempo fijo es comparado después con los resultados de individuos de edad y conocimientos semejantes. Hay por supuesto muchas clases de tests.

Los valores numéricos en que se expresan las puntuaciones de los tests varían según la escala de medida que se emplee, pero con frecuencia las puntuaciones se expresan en términos de cociente intelectual cuyos valores centrales suelen oscilar entre 90 y 110 con una media de 100.

2.- Aptitud

Esta es una capacidad para adquirir determinados conocimientos o habilidades. Se puede considerar una relación existente entre inteligencia y aptitud en el sentido de que la primera es una especie de aptitud o capacidad hacia algo.

Thurstone en uno de los primeros estudios sobre inteligencia consideró que se podía dividir en siete capacidades o aptitudes mentales primordiales como son: Memoria, cantidad, percepción, razonamiento, espacio, palabra y facilidad de palabra. Esto se determinó -- mediante el estudio de un análisis de factores, llamado ahora Análisis Factorial, por medio del cual se estudian las interrelaciones existentes de las calificaciones de las pruebas, con el fin de determinar las funciones que están más cercanas las unas de las otras.

Estas investigaciones en lo tocante a las aptitudes de inteligencia, no se pueden considerar como la última palabra en lo refe--

rente a su determinación, pues últimamente o sea a finales de 1949, Weschler en su escala de inteligencia consideró ya 11 aptitudes para especificar la inteligencia. Basado también en el Análisis Factorial, pues a medida que se incluyen una mayor cantidad de factores en las pruebas el análisis de los mismos demuestra mayor escala de interrelación entre estos mismos y por consecuencia, mayor índice de aptitudes específicas de inteligencia.

También esta prueba de aptitud, evalúa la capacidad y no necesariamente el saber, como es el caso de las de inteligencia. Por lo tanto la capacidad de un sujeto va de acuerdo a la calificación lograda, e indica las facultades que tiene para aprender en corto tiempo algo relacionado con un campo determinado.

Estas pruebas se aplican para reforzar la escala intelectual, y deben de correlacionarse perfectamente bien ambas, es decir, no tener resultados ambiguos.

3. - Realización o Pericia

Miden comunmente las habilidades que el sujeto tiene, para determinado puesto, al grado de realizar alguna tarea determinada para tales o cuales fines de trabajo. También evalúan la manera de trabajar de un empleado, ya sea pasivo o negativo, van íntimamente ligadas a las de inteligencia y aptitudes, ya que correlacionan debidamente con ellas, en algunas ocasiones, están incluidas dentro de la escala medidora de inteligencia, como sería el caso de Weschler.

4. - Interés

Los intereses son productos de la acción recíproca de factores hereditarios y ambientales. Es probable que mucha gente no conozca el interés para determinada cosa y por lo tanto no lo aproveche, el principal factor en la falta de interés es principalmente por no utilizar a fondo sus capacidades en muchos o pocos aspectos, ya que la herencia delimita la esfera de intereses individuales al limitar las -- posibles realizaciones. Por ejemplo, un individuo que sufre de daltonismo no podría o no mostraría ningún interés en la pintura, por esta causa se ve mermado el marco de intereses en determinadas circunstancias pero el principal problema radica en el factor limitante, de la evolución de nuestros intereses, y esto es de naturaleza meramente ambiental.

En las pruebas psicológicas de intereses, resulta más efectivo el sujeto que reúna la más alta calificación de intereses de tipo vocacional, o al menos más definido que los otros. Ahora es necesario hacer notar que en la selección de personal el aspecto vocacional por determinados intereses es un factor de suma importancia para colocarlos en el puesto que mejor se adapta a ellos, de esta manera el futuro empleado será más fácil de ser asignado a la clase de trabajo en el que pueda tener mayor posibilidad de éxito. Esto redundará en el beneficio del empleado y de la empresa.

5. - Personalidad

Este es un factor decisivo de evaluación ya que se considera junto con la inteligencia como lo que va a demostrar el éxito o el fracaso

caso del empleado en su puesto. En efecto existen pocas dudas de que los rasgos característicos de la personalidad son muy significativos - en lo que se refiere a modo de actuar o de comportarse en el trabajo; también es importante que el factor adaptabilidad y salud mental, en general, existe, ya que de esta manera, no afectará al desempeño y la eficiencia del trabajo, al contrario, se mantendrán los empleados seguros y satisfechos de lo que están haciendo.

Para la apreciación de la personalidad se utilizan dos tipos de medidas: Los cuestionarios de papel y lápiz, y los sistemas de -- proyección. En los primeros se le instruye al sujeto, y por regla general se le dice que ponga un Sí o un No, un siempre o algunas veces o un nunca, o X, un relleno, una línea, etc. . Los resultados obtenidos por estas pruebas en el examen de selección han sido muy - halagadores, ya que el tipo de pregunta que se utiliza en la mayor - parte de este tipo de pruebas es muy sencillo y de fácil comprensión, lo único negativo que se ha visto, es que determinados sujetos con características especiales pueden falsear los resultados, pero afortunadamente, existen pruebas en las cuales ya salen a relucir estos - hechos y nos permiten aplicar otras de diversa índole para reforzar las respuestas de la primera, o bien para correlacionar los resultados.

En cuanto a las proyectivas, se presentan en serie, relativamente ambigua o sin estructura aparente, por medio de estímulos sensoriales, en particular visuales. Aquí el sujeto es inducido a contestar con toda libertad, y así de esta manera sus respuestas son proyec-- ciones de sus sentimientos. de sus pensamientos, de sus anhelos, -

deseos y de sus necesidades.

Aquí en esta clase de pruebas, el sujeto no puede falsear sus respuestas, pues no sabe qué tipo de respuestas se desean obtener.

Para la interpretación de estas pruebas se necesita un -- grado alto de habilidad y de instrucción por parte del psicólogo:

En todas las pruebas de personalidad es aplicación en forma individual por lo que se requiere de mucho tiempo. Pero los resultados a la larga son muy buenos y satisfactorios en lo relacionado a trabajo.

BIBLIOGRAFIA

1. - TIFFIN y Mc. Cormick. Psicología Industrial, Ed. Diana, Méx. 12, D.F., 1969. Pag. 73-82.
2. - ANDRE REY. Conocimiento del individuo y los tests, 1966.
3. - ANASTASI Anne. Test Psicológicos, Págs. 79, 94, 104.
4. - ADKINS WOOD, Dorothy. Elaboración de Tests Psicológicos, 1965.
5. - TANNENDAUM, Arnold S. Psicología de la Organización Laboral, Ed. C.E C.S.A., México, D.F., 1968.
6. - MULLER F L. La Psicología Contemporánea, (La Colección Popular), Trad. de Julieta Campos.
7. - ANDERSON y Anderson. Técnicas Proyectivas del Diagnóstico Psicológico.
8. - THURSTONE, S.L. Primary Mental Abilities, Chicago University, 1938.

