

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

BAREMACIÓN DEL TEST DE PERSONALIDAD K - 72

TESIS

Presentada al Consejo de la Facultad de Humanidades

Por:

ALINE ROSSANA MONZÓN PAIZ

Para optar al Título de:

PSICÓLOGA

En el grado académico de:

LICENCIADA

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2004

AUTORIDADES UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR	Licda. Guillermina Herrera
VICERRECTOR GENERAL	Ing. Jaime Carrera
VICERRECTOR ACADEMICO	Lic. Rolando Alvarado, SJ
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO	Arq. Carlos Haeussler Cordón
SECRETARIO GENERAL	Lic. Luis Quan

AUTORIDADES FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANA	Licda. María Eugenia Ruiz de Sandoval
VICEDECANA	Dra. Lucrecia Méndez de Penedo
SECRETARIA	Licda. Patricia Melgar de López
DIRECTOR DEPTO. PSICOLOGIA	Dr. Fidelio Swana
DIRECTOR DEPTO. EDUCACION	Dr. Bienvenido Argueta
DIRECTORA DEPTO. CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN	Licda. Silvia Osorio
DIRECTOR DEPTO. LETRAS Y FILOSOFIA	Lic. Ernesto Loukota
REPRESENTANTES DE CATEDRATICOS ANTE CONSEJO DE FACULTAD	Lic. Ronald Flores
REPRESENTANTE DE ESTUDIANTES ANTE CONSEJO DE FACULTAD	Ana Lilia Luna Shanti Valladares

ASESOR DE TESIS

Dr. Fidelio Swana Wong

TERNA EXAMINADORA

Licda. Gloria Samayoa
Licda. Ingrid Ambrosy
Licda. Tania Guilloli

Guatemala,
23 de agosto de 2004

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Humanidades
Universidad Rafael Landívar
Presente

Honorables Miembros del Consejo;

Por este medio me permito someter a su consideración la Tesis de Aline Rossana Monzón Paiz, Carnet No. 22744-83, cuyo título es **"Baremación del Test de Personalidad K-72"**.

Para mí ha sido mucho gusto asesorar y revisar el trabajo elaborado por la estudiante Aline Monzón. Considero que es un excelente trabajo nacido de la inquietud investigadora, evaluación acuciosa y espíritu de aporte al país que la autora posee. No dudo que este trabajo servirá a los profesionales de Psicología Industrial Organizacional para contar con un instrumento, que pueda acercarnos más auténticamente al conocimiento de los rasgos de personalidad, de los candidatos que participan en los procesos de Selección de Personal.

Por estas razones considero que este trabajo llena los requisitos de una Tesis de Licenciatura, por lo que solicito respetuosamente que se nombre al Tribunal Examinador, para que establezca el dictamen correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo con muestras de consideración y respeto.

Atentamente,



Dr. Fidelio Swana

ASESOR



Universidad
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

Facultad de Humanidades

Guatemala,
04 de Octubre de 2004

Señorita
Aline Monzón
Presente.

Estimada Señorita Monzón:

De acuerdo al dictamen rendido por la Terna Examinadora de la Tesis titulada: **"Baremación Del Test De Personalidad K-72."**, presentada por el estudiante **Aline Rossana Monzón Paiz**, carné No. **22744-83**, la Secretaria del Consejo de la Facultad de Humanidades AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA TESIS a la estudiante, previo a optar al título de Licenciada en Psicología Clínica.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



Universidad
Rafael Landívar
Facultad de Humanidades
Secretaría de Facultad

M.A. Patricia Melgar de López
SECRETARIA DE FACULTAD

*am
c.c. file

DEDICATORIA

La presente tesis se la dedico principalmente a:

DIOS: por sus bendiciones.

LA VIRGEN MARIA: por su preciosa intercesión

MI ESPOSO: Ing. Marco Tulio Cabañas, por su inmensa paciencia y apoyo.

MI PADRE: Mario Monsón Letona, por su apoyo y amor espiritual desde el cielo.

MI MADRE: María Rebeca Paiz, por su apoyo y amor.

MIS ABUELITOS: Mario Paiz Novales y María Rebeca Bonilla de Paiz, por su apoyo y valiosos consejos.

MI ASESOR: Dr. Fidelio Swana Wong, por su paciencia y sabiduría.

A : Licda. María Eugenia Ruiz de Sandoval por sus sabios consejos y orientación.

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO

A Dios

Al Centro de Orientación por proporcionarme las pruebas necesarias para llevar a cabo dicho Baremo.

A todas aquellas empresas que desinteresadamente brindaron sus instalaciones y personal para la presentación de las pruebas.

A todas las personas que colaboraron sometándose a la prueba con el fin de ayudar a dicha investigación.

A TODOS INFINITAS GRACIAS...

ÍNDICE GENERAL

I. Introducción	2
1.1 Los test	19
1.2 Características de los test	21
1.3 Términos relacionados (Estandarización, Normalización, Tipificación y Baremación)	27
1.4 Definición test de personalidad	30
II. Planteamiento del problema	36
2.1 Objetivos	36
2.1.1 General	36
2.1.2 Específicos	36
2.2 Hipótesis	37
2.3 Variables	42
2.4 Alcances y límites	43
2.5 Aporte a Guatemala	44
III. El método	45
3.1 Sujetos	45
3.2 Instrumento	45
3.3 Procedimiento y Metodología estadística	52
3.4 Diseño y Metodología estadística	53
IV. Presentación de Resultados	54
VI. Interpretación de resultados	63

5.1 Muestra	63
5.2 Descripción de Baremos	63
5.3 Diferencias de Medias	66
VII. Discusión de resultados	77
VII. Conclusiones	82
VIII. Recomendaciones	84
IX. Referencias bibliográficas	85

RESUMEN

Se elaboró un baremo guatemalteco para la descripción de rasgos de personalidad del Cuestionario Analítico Psicográfico de la Personalidad de Amurrio, CAPPA 2, conocido como Test de Personalidad K-72, de esta forma se mencionara en todo el estudio a continuación. La muestra se conformó por 1330 personas, 531 del sexo femenino y 799 del sexo masculino; perteneciendo al nivel escolar primario. Dicha muestra se obtuvo de tres empresas guatemaltecas, dedicadas a la industria, servicio y seguridad en la ciudad de Guatemala. Este instrumento permite inferir 7 rasgos de personalidad independientes que son: la emotividad, la actividad, la resonancia, el dominio, la reflexión, la sociabilidad, el control voluntario y la sinceridad de las personas, el cual es utilizado en diversas empresas en sus procesos de selección de personal.

El procedimiento estadístico se inició con la clasificación de la muestra y la elaboración de una escala percentil por sexo y muestra total por medio del programa estadístico sistematizado S.P.S.S. versión 6.0 para Windows 3.1. Posteriormente se utilizó el contraste de medias o puntaje Z para determinar si existe diferencia significativa entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de hombres. Se concluyó que existe diferencia significativa al nivel del 0.05 en los rasgos de Emotividad, Actividad, Domino, Sociabilidad, Control voluntario y en Sinceridad, por lo que debe utilizarse el nuevo baremo guatemalteco según el sexo de la persona a evaluar. Así mismo, se recomendó la elaboración y empleo de baremos adaptados a la población guatemalteca en las diferentes regiones del país.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en Guatemala se están utilizando, en el proceso de selección de personal, pruebas psicométricas elaboradas en el extranjero que miden la capacidad intelectual, aptitudes, habilidades y personalidad, que no se adaptan al medio guatemalteco, debido a las diferencias sociales y culturales.

Una parte fundamental en el proceso de la selección de personal, es la evaluación de la Personalidad de los candidatos a un puesto laboral. Dicha evaluación representa una herramienta de mucha utilidad para predecir el desenvolvimiento futuro del empleado dentro de la empresa.

La mayoría de departamentos de selección de personal del medio, utilizan pruebas psicométricas con el objetivo de obtener personal idóneo para cubrir las diferentes plazas vacantes, en el tiempo y calidad requerida para la satisfacción de la empresa y del mercado. En esta búsqueda por la excelencia, las empresas se han visto obligadas a mejorar su proceso de selección y llegar a ser más competitivas dentro del medio específico en que se desarrollan, ya que el éxito que las empresas puedan obtener dentro de su respectivo campo de acción, depende en gran medida de la eficiencia del personal con que cuentan.

Para poder satisfacer estos requerimientos, las empresas deberían considerar la importancia de seleccionar convenientemente al personal, a fin de que éste se encuentre capacitado para desempeñar en forma satisfactoria las labores que le sean asignadas. Sin embargo, la utilización de pruebas que no están baremadas

y estandarizadas al medio guatemalteco, pueden ocasionar un gran sesgo en los resultados, por lo que el personal contratado no se adapta al tipo de puesto o empresa.

Es importante tener baremaciones guatemaltecas, para darle confiabilidad a las pruebas psicométricas que se utilicen en los departamentos de selección de personal.

Esta investigación pretende baremar el Test de Personalidad K-72, cuya baremación original es española. También existe una baremación guatemalteca para adolescentes de 13 años en adelante realizada por Alcalde (1971) en Quetzaltenango, quién tuvo como móvil proporcionar a los psicólogos y educadores un instrumento idóneo para conocer y orientar mejor a los adolescentes.

Ahora, a través de esta investigación se pretende proporcionar una herramienta útil, tanto para optimizar tiempo, dinero, esfuerzos, como para pronosticar el comportamiento de las personas contratadas en el ambiente laboral de las empresas guatemaltecas.

En Guatemala existen investigaciones sobre baremaciones de pruebas psicométricas. Entre ellas González (1998) realizó un estudio donde estandarizó el Inventario de hábitos de estudio de F.F. Pozar, lo que le permitió comparar los resultados de cada alumno de primer ingreso de la Universidad Rafael Landívar con estándares guatemaltecos. Integró la muestra con 6,501 personas todas aspirantes a ingresar en el primer semestre de la Universidad Rafael

Landívar en los años 1994, 1995 y 1996; 3,528 de sexo masculino y 2,973 de sexo femenino; comprendidos entre 16 y 20 años de edad. Para elaborar el baremo aplicó el rango percentilar según Levin. Concluyó que no hay diferencia significativa entre los hábitos de estudio de hombres y mujeres en cada escala. Recomendó la utilización del baremo general de hábitos de estudio ya que consta de percentiles, estanines y números enteros para proporcionar una mejor interpretación.

En otro contexto, De León, P. (1998) realizó un estudio para establecer la relación entre las características de personalidad y la selección de un agente reciclado para la Policía Nacional Civil. Aplicó el Test de Personalidad K -72. Integró la muestra con 771 sujetos, perteneciendo el 7.5 % al género femenino y el 92.5 % al masculino; comprendidos entre 19 y 35 años y que hubieran cursado como mínimo 6to. Primaria y como máximo el último grado de Diversificado. Para la obtención de los resultados utilizó el análisis de varianza factorial 2×2 . Concluyó que no existe un efecto de interacción estadísticamente significativo al nivel de 0.05 entre los rasgos de personalidad y el género de los agentes de policía. Recomendó utilizar el test K-72 durante el proceso de selección del personal.

Gutiérrez (1997) realizó una investigación en la que baremó el Cuestionario de Personalidad CEP que tiene como finalidad evaluar diferentes aspectos de la personalidad, tales como el control emocional, la extroversión, el paranoidismo, sinceridad y una escala de número de dudas. Para ello utilizó una muestra de

1,190 personas estudiantes del último año del nivel diversificado en colegios privados de la ciudad capital; 560 de sexo masculino y 630 del sexo femenino. El estadístico utilizado para sacar el baremo fue el rango percentilar según Levin y calculó la confiabilidad interna de la prueba a través del procedimiento de Kuder-Richardson 21. Concluyó que debe utilizarse el nuevo baremo guatemalteco para la interpretación de los resultados del cuestionario. Recomendó llevar a cabo un estudio comparativo entre el baremo realizado en el occidente de la república de Guatemala y el de la ciudad capital, para determinar si existe diferencia significativa entre ambos.

De León, S. (1997) realizó una investigación en la cual baremó el test de matrices progresivas de Raven, con el objetivo de ayudar a predecir la capacidad intelectual de la población guatemalteca. Integró la muestra con 800 personas que aspiraban a un puesto en la empresa alimenticia Pastelería y Cafetería PATSY; 411 de sexo masculino y 389 de sexo femenino; comprendidos entre 18 y 30 años de edad y que hubieran cursado 6to. Primaria como mínimo y 3ero. Básico como máximo. La investigación fue de tipo ex - post factum, ya que se dio una sola medición de la muestra y no existió manipulación de variables. El estadístico utilizado para sacar el baremo fue el rango percentilar según Levin. Una vez obtenido el baremo guatemalteco lo comparó con el baremo de Montevideo, Uruguay; para ello utilizó la puntuación tipificada Z de Downie y Heath y calculó la confiabilidad interna de la prueba a través del procedimiento de Kuder - Richardson 21. Concluyó que los baremos

obtenidos para cada uno de los sexos es el más adecuado para la selección de personal en las empresas alimenticias. El estudio le dio una mayor validez y confiabilidad a la prueba. Recomendó realizar otro baremo para personas que tengan estudios de diversificado como mínimo y una carrera universitaria como máxima, para ver si existe diferencia significativa con el presente baremo.

De la misma forma, Solares (1997) baremó el Cuestionario SN59, con el propósito de medir Sinceridad y Neurotismo. A este respecto, utilizó una muestra de 512 personas; 256 del sexo femenino y 256 del sexo masculino, el nivel superior se constituyó con 294 personas con título de nivel medio y universitario y el nivel inferior se integró con 218 personas con estudios de 1o. a 3o. Básico. Dicha muestra se obtuvo de doce empresas de la ciudad capital, dedicadas a diferentes actividades tales como industria, comercio, servicios y educación. Realizó una escala percentilar por sexo, nivel cultural y muestra total. El estadístico utilizado fue el contraste de medias o puntaje Z. Concluyó que existe diferencia significativa entre el baremo guatemalteco y el baremo español, por lo que se sugiere utilizar el baremo según género y nivel cultural para la selección de personal en empresas guatemaltecas. Recomendó realizar el baremo del Cuestionario SN59 para el nivel 6o. primaria. Así mismo, sugirió evaluar a las personas del interior de la república con el propósito de establecer si existe diferencia significativa en cuanto a Sinceridad y Neurotismo entre éstas y las de la capital.

De la Roca (1996) realizó un baremo masculino del test de destreza manual de herramientas, el cual tiene como finalidad medir una combinación de aptitudes y destrezas basadas en la experiencia del manejo de herramientas. Integró la muestra con 852 trabajadores comprendidos entre 20 y 30 años de edad y que hubieran cursado 6º. Primaria; todos fueron personal de 5 empresas industriales de la ciudad capital de Guatemala, dedicadas a la elaboración de alimentos y bebidas. Utilizó valores nominales, los que procesó por medio de una estadística no paramétrica. El baremo lo obtuvo mediante la relación de proporción inversa y la hipótesis la comprobó mediante el Chi cuadrado. Concluyó que debe utilizarse el baremo guatemalteco para interpretar los resultados. Recomendó continuar con el estudio del test para determinar la relación entre puntaje y desempeño laboral.

Fernández (1996) baremó la Batería para Selección de personal Administrativo I (BSPA - I), que incluye tres áreas: verbal, numérica y de oficina. Para ello utilizó una muestra de 878 personas; comprendidas entre los 17 y 35 años de edad; que aspiraban a un puesto de auxiliar o secretariado, en un banco privado de Guatemala. Realizó una estadística descriptiva utilizando la media aritmética, la desviación estándar, el cálculo de percentiles, la razón crítica o puntaje Z, el índice de confiabilidad de Küder - Richardson 21 y el error de medición de Mehrens. Concluyó que el baremo del BSPA - I, obtenido de la combinación de ambos sexos es el más adecuado para la selección de personal en las instituciones bancarias. Recomendó realizar un nuevo estudio para estandarizar

el tiempo de reacción de los guatemaltecos ya que probablemente sea diferente al de los españoles.

Dieguez (1996) elaboró el baremo del test de Dominós con el objetivo de evaluar el proceso lógico de pensamiento y la inteligencia de las personas. Integró la muestra con 1300 empleados de una empresa bancaria de Guatemala; 703 de sexo masculino y 597 de sexo femenino. El estadístico utilizado fue el rango percentilar según Levin y contrastó las medias entre ambos sexos y de éstos con la totalidad para determinar diferencia. Concluyó que existe diferencia significativa a nivel de 0.01 en cuanto a la tabla de sujetos masculinos y la tabla total de ambos sexos; así como de los sujetos femeninos y la total de ambos sexos por lo que recomendó que debe utilizarse los nuevos baremos, tanto del sexo femenino como del masculino por separado.

Szasdi (1995) realizó una Baremación del Test de Destreza de Stromberg, que evalúa el grado de habilidad en la coordinación ojo - mano de cada individuo. La muestra estuvo conformada por 743 trabajadores del nivel operativo de siete empresas industriales de la ciudad capital; 400 de sexo masculino y 343 de sexo femenino; comprendidos entre 18 y 36 años de edad. Realizó una estadística descriptiva utilizando la media, la desviación estándar y la razón crítica o puntaje Z. Concluyó que el baremo que se debe utilizar para la comparación de los resultados del test de Destreza de Stromberg es el que obtuvo para el sexo masculino y sexo femenino, ya que las diferencias entre el baremo según sexo y el baremo de ambos sexos presentan una variación significativa entre los

mismos. Recomendó utilizar el nuevo baremo guatemalteco para interpretar los resultados cuantitativos del test en trabajadores operativos a nivel industrial.

Rodríguez (1993) realizó el baremo de la Escala de Veracidad (V) del Test de intereses Küder C, el instrumento es utilizado para proporcionar orientación vocacional a estudiantes. Para ello integró una muestra de 1,276 personas; 470 de sexo masculino y 806 de sexo femenino, todos estudiantes de colegios privados de la ciudad capital de Guatemala. El estadístico utilizado fue el contraste de medias o puntaje Z, para determinar si existía diferencia significativa entre el rango de veracidad (V) guatemalteco y español quedando aceptada dicha premisa. Concluyó que existe diferencia significativa entre los resultados obtenidos en la muestra guatemalteca y los resultados del grupo normativo del baremo español. Recomendó realizar estudios de baremación de las pruebas que se utilicen en el medio, para dar orientación vocacional o profesional.

Alvarado (1992) elaboró un baremo de la Batería Factorial de Aptitudes que se compone de las siguientes pruebas: vocabulario, relaciones espaciales, razonamiento, comprensión verbal, numérica y fluidez verbal. Integró la muestra con 546 estudiantes de las carreras técnicas, de diplomado y licenciatura del segundo semestre en 1984. El estadístico utilizado fue la confiabilidad interna de la batería a través del procedimiento Küder - Richardson (K - R 21). Calculó el error estándar de medición para estimar la consistencia interna de las pruebas. Concluyó que los estudiantes de la Universidad Rafael Landívar muestran

menor grado de habilidades para asimilar formas nuevas de vocabulario con relación a la población española y francesa. Demostró, además, que estos estudiantes presentan menos habilidad para adaptarse, educarse y aprender en relación con las poblaciones comparadas. Recomendó que el Centro de Orientación Universitaria replique esta investigación en forma periódica con el propósito de ir actualizando los datos y de esta forma se realicen otros estudios como este en otras universidades privadas o públicas, para comprobar si existe alguna diferencia entre sí.

Schildknecht (1991) elaboró un baremo del Test de Intereses de Küder para ser utilizado en la orientación vocacional de los estudiantes que son evaluados por el Centro de Orientación de la Universidad Rafael Landívar. Integró la muestra con 808 estudiantes; 258 de sexo masculino y 550 de sexo femenino. Aplicó la distribución de frecuencias, cálculo de percentiles, la media aritmética, la desviación estándar y el índice de dispersión de cada área para compararla con el baremo español. Concluyó que para el sexo masculino a nivel de 0.05 existe una diferencia significativa entre el baremo español y el guatemalteco, excepto en el área artística. Para el sexo femenino a nivel de 0.05 existieron diferencias significativas entre el baremo guatemalteco y el español, menos en el área computacional. Recomendó utilizar el baremo al interpretar puntajes que obtienen estudiantes guatemaltecos.

Castillo (1987) realizó una investigación en la cual elaboró una escala del test T.A.D. forma B, con el objetivo de medir las aptitudes de los estudiantes de las

escuelas secundarias de Guatemala. Integró la muestra con 2,764 estudiantes de 3ero. Básico; comprendidos entre 14 años 6 meses y 16 años 5 meses. Realizó una estadística descriptiva, normalizando la distribución de frecuencias y utilizando el rango percentilar para sacar el baremo. Concluyó que las diferencias de rendimiento entre ambos sexos son significativas al nivel de 0.05. Recomendó elaborar baremos locales, regionales y nacionales para establecer comparaciones tanto entre éstas y entre las nacionales con las extranjeras.

Vela (1987) baremó el test Batería Factorial de Aptitudes (B.F.A.). Integró una muestra de 166 estudiantes del sexto semestre de las carreras técnicas de la Universidad Rafael Landívar en el año de 1984. El estadístico utilizado para sacar el baremo fue el rango percentilar según Levin. Una vez obtenido el baremo guatemalteco lo comparó con el baremo español. Para ello, utilizó la puntuación tipificada Z. Concluyó que al comparar el baremo guatemalteco con el baremo de los estudiantes pre - universitarios españoles, se observó que los estudiantes de tercer año de las carreras técnicas de la URL de sexo masculino, presentaron resultados más bajos que los estudiantes pre - universitarios españoles; mientras que las estudiantes presentaron puntajes más altos que los de las estudiantes pre - universitarias españolas. Recomendó utilizar los baremos según cada sexo.

Molina (1984) realizó un estudio normativo de las pruebas de destreza manual de la Batería General de Aptitud. La muestra integró aprendices de los centros de capacitación del Instituto técnico de capacitación y productividad (INTECAP)

en el que intentó adaptar a un grupo de guatemaltecos las pruebas para encontrar las diferencias entre las distintas ocupaciones que iban a integrar su muestra. La muestra se integró por 380 hombres comprendidos entre 14 y 50 años de edad. Realizó una estadística descriptiva y utilizó el rango percentilar o puntaje Z. Concluyó que no existe diferencia significativa entre las pruebas de destreza manual de los aprendices de las carreras ocupacionales de mecánica industrial, soldadura industrial, mecánica automotriz, electricidad industrial y carpintería. Recomendó hacer un estudio comparativo entre el desenvolvimiento laboral y los punteos de las pruebas.

Dentro del mismo grupo de investigaciones la promoción de psicometría y orientación de la Universidad Rafael Landívar (1980) realizó el seminario de normalización del inventario de Ajustes de Hugh Bell. Integraron la muestra con 568 estudiantes de primer ingreso del año 1980, de ambos sexos, con el propósito de observar semejanzas y diferencias entre el baremo guatemalteco y el español. Concluyeron que existe diferencia significativa debido a las limitaciones culturales.

Lozano (1976) validó el Otis intermedio Forma A". Utilizó como muestra a 982 estudiantes del nivel medio guatemalteco, cursantes del tercero básico en escuelas públicas; comprendidos entre 14 y 18 años. El instrumento utilizado fue el Otis intermedio forma A , comprobándose que para los estudiantes entre 14 y 15 años y los de 16 y 17 años , existe valor predictivo, pero para los de 15 y 16 años la prueba carece de validez. El sexo masculino obtuvo alguna ventaja

sobre el sexo femenino, demostrando que el test es influenciado por el género en cuanto a la funcionalidad.

Dentro de la misma línea, Alcalde (1971) realizó un estudio de Tipificación del Cuestionario Analítico Psicográfico de la Personalidad de Amurrio su autor Juan Antonio Martín, cuyo cuestionario proviene de España. Integró la muestra con 566 personas de sexo masculino y 545 de sexo femenino comprendidos entre 13 y 18 años. Empleó este cuestionario como instrumento. El estadístico utilizado fue el contraste de medias. En base a los resultados obtenidos determinó que existe diferencia significativa entre el baremo español con el guatemalteco en aspectos de Emotividad, Dominio y Sociabilidad; mientras que en Control voluntario, los guatemaltecos puntuaron más alto. Recomendó la utilización del test como un método de orientación vocacional.

Vivar (1968) baremó la prueba Mental Colectiva de Terman Forma "B" (TTC) elaborada por Terman, por la falta de tests adaptados al medio guatemalteco. La muestra la integró con 5,010 personas, 2,645 de sexo masculino y 2,365 de sexo femenino comprendidos entre 12 y 17.5 años. El instrumento que utilizó fue el TTC Forma B de Terman, la metodología estadística aplicada fue el contraste de medias, la desviación estándar y el rango percentilar según Levin. Concluyó que la prueba aplicada llenó los requisitos esperados al ser utilizada en sujetos con características similares a este estudio. Recomendó la aplicación de un estudio similar para la baremación tanto en áreas rurales como urbanas.

Es importante utilizar pruebas confiables y adaptadas a cada cultura, por lo que se han realizado estudios similares en otros países. Shanthamani (1979) del Instituto de Ciencia de la India, Bangalore, estandarizó dos cuestionarios psicomotores: La Clasificación de Minnesota para la Prueba de Manipulación y La tabla Hayes Peg de tareas para la selección de objetivos en la sección de empaque de una fábrica de jabón. Concluyó que los Cuestionarios son diagnósticos y que las mujeres se adaptan mejor a esta clase de trabajo que los hombres.

Booth (1981) realizó un estudio en el centro de investigación para la salud en la base naval de San Diego, USA sobre los factores de estabilidad de las escalas de personalidad de Comrey. Integró la muestra con 1329 personas, 663 hombres enlistados y 666 mujeres enlistadas. Concluyó que no existe diferencia significativa entre los dos sexos por lo que recomendó la re-evaluación de las escalas de sexo femenino y masculino.

Wener (1982) en el Instituto Politécnico de Nueva York, desarrolló un estudio sobre la estandarización de los tests en evaluaciones ambientales. Planteó que las investigaciones en las evaluaciones ambientales pueden ser significativas para el desarrollo y uso de instrumentos de evaluación estandarizados y mejorados. Los argumentos que presentó describieron algunos de los beneficios que pudieran darse en el campo y ejemplificó el uso de instrumentos estandarizados y su aprovechamiento.

Fahrenberg, Selg y Hampel (1983) del Instituto de Psicología Albert-Ludwigs-U Freiburg, en Alemania Occidental, realizaron una normalizaron representativa de la población del inventario de personalidad de Freiburg. Reestandarizaron el inventario de personalidad de Freiburg forma A; integraron una muestra de 2,035 adultos comprendidos entre 16 años de edad y más, en la República Federal de Alemania. La clasificación de las escalas del FPI permaneció igual, pero el estilo de 31 ítems fue acortado y modificado. El FPI revisado fue reducido en comparación con la estandarización del FPI forma G que incluye escalas adicionales.

Arraes y Ruiz (1983) de la Facultad de Filosofía de Recife Brasil, validaron un cuestionario para la selección de personal. Integraron la muestra con 48 psicólogos que tenían por lo menos tres años de experiencia en selección de personal. Concluyeron que es necesario validar otras pruebas de selección de personal debido a que el cuestionario reveló que 45,229 personas habían sido evaluadas empleando 62 diferentes pruebas de las cuales sólo 6 habían sido estandarizadas.

Soga (1983) en el colegio de medicina Hyogo, de la facultad de educación general de Nishinomya en Japón, realizó una investigación sobre la estandarización de la versión japonesa del STAIC. Se administró la versión japonesa de la prueba del inventario de ansiedad estado-rasgo para niños a una muestra de 2,539 estudiantes de primaria. Los resultados demostraron una alta

confiabilidad del test y de la validez al compararse con la versión para niños de la escala de ansiedad.

Sendin (1995) realizó una investigación sobre la estandarización del test de Rorschach para la población española. Integró la muestra con 359 personas subdivididos en cuatro grupos: no-pacientes; pacientes internos esquizofrénicos; pacientes internos no-esquizofrénicos y pacientes externos. Los resultados brindaron numerosas posibilidades tanto para la reflexión teórica acerca de los estilos de organización de diferentes dimensiones de personalidad como para aplicaciones prácticas en el proceso interpretativo y sus posibles implicaciones terapéuticas.

Anantharaman (1980) realizó un estudio en la Universidad Madras en India sobre la validación y revalidación del cuestionario de satisfacción de vida. Para ello integró una muestra con 50 personas, 30 hombres normales comprendidos entre 55 y 66 años y 20 pacientes psiquiátricos de 55 años o más. Concluyó que el cuestionario es fiable y válido para la muestra donde fue aplicado.

Fox (1981) realizó un estudio en la Universidad Ramat - Gan en Israel sobre el cuestionario de pronóstico de la validez de los 16 Factores de la Personalidad relativa a las tres medidas del criterio del desempeño militar. La muestra utilizada fue de 84 oficiales de sexo femenino en entrenamiento, comprendidos entre los 18 años y 19 años de edad. El instrumento utilizado fue el 16PF y concluyó que los factores E, H, L, M, N, Q1, Q2 y Q3 fueron correlacionados

significativamente con al menos uno de los criterios y la investigación sugirió una interpretación alternativa del factor M.

Lara, Verduzco, Acevedo y Cortés (1993) realizaron una investigación para analizar la confiabilidad y validez del inventario de autoestima para adultos de Coopersmith. Integraron la muestra con 222 personas, 200 de sexo masculino y 22 de sexo femenino, todos de nacionalidad mexicana. El instrumento utilizado fue la versión para adultos del Inventario de Autoestima de Coopersmith el cual consta de 25 afirmaciones. Así mismo, se utilizó un segundo test llamado Cuestionario de Personalidad de Eysenck. Según los datos obtenidos el Cuestionario de Eysenck presentaron correlaciones negativas entre la autoestima y las escalas de Neuroticismo y Psicoticismo, y correlaciones positivas en las escalas de extraversión y deseabilidad social. Concluyeron que estas pruebas son confiables para ser utilizadas en el medio mexicano.

Fontana (1980) realizó un estudio en la Universidad Wales en Inglaterra sobre el inventario de Obsesión de Sandler - Hazari. Integró la muestra con 736 personas, representando una variedad de grupos en edad y ocupaciones, incluyendo 30 pacientes psiquiátricos. Concluyó que los rasgos y síntomas obsesivos estuvieron presentes en las dos poblaciones, tanto la clínica como la no clínica.

Divgi (1981) en la Universidad de Iowa realizó un estudio sobre la evaluación del modelo libre de igualdad y escala. Integró la muestra con 2,000 personas. El instrumento utilizado fue la batería Metropolitana del Logro. El estudio demostró

que la evaluación resultante es considerada absoluta al ser juzgada la escala de acuerdo a sus propiedades y no por comparación con una escala de criterio designada arbitrariamente. Concluyó que la aproximación de la regresión es más conveniente y que el modelo Rasch no es adecuado para la ecuación vertical en los tests de selección múltiple.

Filsinger (1981) en la Universidad de Arizona realizó un estudio sobre las escalas de preferencias como medida para la orientación interpersonal. Integró la muestra con 301 personas. El instrumento utilizado fue la escala de preferencias (LP) y concluyó que las personas emplean menos tiempo para compartir con otros, son más ansiosos socialmente, tienden a ser introvertidos y son menos indicados para criticar las características de otras personas.

González (1981), de la Universidad de Salamanca, realizó un estudio de la extroversión y neuroticismo con dimensiones de sensibilidad al refuerzo. Integró la muestra con 71 personas, 46 de sexo femenino y 25 de sexo masculino. El instrumento utilizado fue el cuestionario EPI desarrollado por Eysenck y Eysenck, forma A. Concluyó que el grado de extroversión y neuroticismo favorece el aprendizaje.

Olza (1995) realizó un estudio psicológico de una población Vasca mediante la aplicación del test de Rorschach, para analizar la influencia de la imagen paterna en dicha población. Integró la muestra con 45 personas del sexo masculino, casados y dedicados a la ganadería que habitan en los valles navarros de Araíz, Larraun, Imoz y Basaburua mayor y en las villas De Betelu y

Leiza. Concluyó que efectivamente reflejan en sus rasgos de personalidad los mandatos paternos.

Para la mejor comprensión de los términos utilizados en este estudio, es necesario tratar algunos temas que se relacionan con la elaboración de un baremo; desarrollados a continuación:

1.1 Los Test

Arnold, Eysenck y Meili (1979) señalaron que Test es una palabra inglesa que significa prueba o experimento y que se deriva del latín testis. El término tiene en psicología distintos significados, uno de ellos explica que es un método científico de rutina para el análisis de uno o más rasgos del individuo y así definir sus características particulares.

De manera más profunda, Annovazzi (1992) definió el término test psicológico como un conjunto de preguntas que registran y valoran el comportamiento individual ante situaciones específicas, con la finalidad de predecir la conducta humana por medio de la descripción de características psicológicas individuales.

De la misma forma, Anastasi y Urbina (1998) y Chruden citado por Rodríguez (1993) indicaron que un test psicológico es una medida objetiva y estándar de una muestra de conducta.

Así también de manera similar, el test psicológico es definido por Rey (1974), quien afirmó que es un procedimiento estandarizado concebido para provocar

en el individuo reacciones registrables de cualquier naturaleza en cuanto a complejidad, duración, forma, expresión y significación. También agregó que un test es un medio para comparar a una persona con un grupo similar que reacciona en las mismas condiciones.

Sellier (1976) definió que el test psicológico es un instrumento que clasifica equitativamente a candidatos con características muy similares.

Rampazzo (1997) explicó que un test psicológico es una herramienta que ayuda a descubrir las aptitudes, inteligencia, personalidad de un individuo en relación a otros con características similares.

En forma contraria, Carabin (1997) afirmó que el test psicológico es un instrumento que pone al descubierto la intimidad de cada persona provocando angustia en todo aquel que busque empleo.

Por lo tanto, se concluye que un test psicológico es un instrumento que evalúa determinadas características de una persona, comparando sus reacciones conductuales con las de un grupo con características similares, para deducir su personalidad, habilidad general, aptitudes, valores o intereses. Por ello, en la selección de personal se constituye como una herramienta fundamental al elegir, contratar, ascender o despedir.

1.2 Características de los test

Validez

De una manera sencilla, Sellier (1976) indicó que el término validez es cerciorarse de las propiedades de un test como instrumento de medida.

Por otro lado, Arnold, Eysenck y Meili (1979) indicaron que el término validez se refiere al grado de exactitud con que un test mide lo que hay que medir.

De igual forma, Wendell (1986), Arias (1991) y Ortueta (1981) coincidieron en que el término validez se refiere a la cualidad en la que una prueba mide lo que pretende medir. Agregaron que si una prueba es válida llega a convertirse en un predictor útil de lo que será el trabajo del candidato. Indicaron que, desde el punto de vista estadístico, se refiere a la correlación entre un predictor y de un criterio externo.

Profundizando, Aiken (1996) señaló que la validez de una prueba es el grado en el cual mide aquello para lo que se diseñó. Por lo tanto, una prueba puede tener muchos tipos de validez, ya que depende de los propósitos para los que se diseñó; la población a la que se le aplica, el método que se utilice para determinarla. Indicó que una prueba puede ser confiable sin ser válida, pero no puede ser válida si no es confiable. En términos técnicos indicó que la validez relacionada con los criterios de una prueba como lo indica la correlación entre la prueba y una medida externa de criterio, nunca podrá ser mayor que la raíz cuadrada del coeficiente de confiabilidad de las formas paralelas.

Así mismo, Anastasi (1998) indicó que la validez de una prueba es el nivel en el que mide lo que tiene que medir y que tan bien lo hace. Recomendó que se debe tener cuidado de no aceptar el nombre de una prueba o test como indicador de lo que mide, pues éste es demasiado general y vago. También aclaró que la validez no puede expresarse en términos generales, o sea no se puede decir que es baja o alta, sino que hay que referirse al uso particular para el que se planea utilizar el instrumento.

Annovazzi (1992) agregó que la persona que realice la prueba no debe saber de qué consta ésta y respetar en todo momento los límites de tiempo e instrucciones.

De igual manera, Magnusson (1978) aclaró que la validez de un test es la exactitud con que puedan hacerse medidas significativas y adecuadas con él, en el sentido que midan realmente los rasgos que se pretenden medir. Agregó que la validez de una instrumento rara vez es un problema cuando se trata con medidas físicas tales como longitud, peso, etc. Indicó que la validez es estimada por un coeficiente de correlación, llamado coeficiente de validez, el cual indica la relación que hay entre los datos obtenidos con el test y los datos que se usan como índices para los puntajes del individuo en la variable de criterio. Concluyó que la validez de un test varía de acuerdo con el propósito que se use y el grupo dentro del cual discrimina.

Mondy (1997) indicó que el requisito básico para una prueba de selección es que sea válida, es decir el grado en que una prueba mide lo que se supone que

debe medir. Agregó que la validez es un coeficiente de correlación que resume la relación entre dos variables. Mencionó que según investigaciones realizadas las pruebas válidas presentan coeficientes de correlación de entre .30 y .60 dependiendo de la prueba y el puesto.

Dessler (1993) indicó que el término validez se refiere a la precisión con la que una prueba o entrevista, cumple con la función para la que fue diseñada. Aclaró que la validez de una prueba responde a la interrogante: ¿Qué mide esta prueba? Agregó que este término en selección de personal se refiere a la evidencia de que la prueba está relacionado con el puesto, o sea que el rendimiento en la prueba es un medio de predicción válido del desempeño subsecuente en el trabajo.

Por lo tanto, se deduce que la validez es cuando se logra cumplir un objetivo, es decir medir lo que se pretende a través de la aplicación de tests específicos que midan lo que se desea de acuerdo al perfil del puesto, el cuál indicará si se desea una persona con habilidad numérica, que sea extrovertida, sociable etc. De acuerdo a esos criterios se elegirán los tests a aplicar logrando así hacer mejores predicciones del desempeño laboral.

Arnold, Eysenck y Meili (1979), Ortueta (1981), Wendell (1986), Arias (1991), Dessler (1993) y Aiken (1996) establecieron tres clases de validez: validez de contenido, validez de criterio y validez predictiva. Indicaron que la validez de contenido señala si el contenido de la prueba produce un rango de

respuestas que representa un área o universo de habilidades, comprensiones y otros comportamientos relacionados con el puesto. Esto se refiere a que la prueba debe ser representativa de lo que quiere medir. Con relación a la validez de criterio señalaron que se limita a los procedimientos de validación en los cuales las calificaciones de la prueba de un grupo de personas se comparan con las calificaciones, clasificaciones o con otras medidas conductuales. Agregaron que siempre que una medida de criterio está disponible en el momento de la prueba, se determina la validez concurrente y cuando las calificaciones con base en el criterio no se encuentran disponibles la validez de predicción juega un papel importante. Así mismo, indicaron que el término validez concurrente se aplica cuando se utiliza una prueba en distintos grupos de personas, con el propósito de determinar si las calificaciones promedio de los distintos grupos son diferentes de manera significativa o no.

Aclararon también que la validez predictiva se refiere al grado de precisión con que las calificaciones de la prueba predicen el desempeño futuro de las personas evaluadas.

Magnusson (1978) y Anastasi (1998) agregaron el concepto de validez de constructo, el cual se refiere al grado en el cual el instrumento es una medida en particular o concepto psicológico como por ejemplo la ansiedad, la extraversión - introversión o la neurosis. Indicaron que la validez de constructo comprende un conjunto de investigaciones y otros procedimientos diseñados para determinar si un instrumento de evaluación cumple su cometido.

Bajo otro concepto, Sellier (1976) indicó que el método de validación más seguro consiste en calcular el coeficiente de correlación que existe entre el resultado obtenido de un test y un valor que indique el grado de éxito alcanzado por el individuo en su vida cotidiana. Indicó que cuanto mayor sea el coeficiente de correlación entre los puntajes del test y el éxito de vida, tanto mayor será la validez del test.

Confiabilidad, fiabilidad o estabilidad

Dessler (1993) indicó que una prueba además de la validez debe poseer confiabilidad. La confiabilidad es la característica que se refiere a la consistencia de las calificaciones obtenidas por la misma persona cuando se le vuelve a aplicar una prueba.

Por su parte, Mondy (1997) indicó que la confiabilidad es el grado en el cual una prueba de selección proporciona resultados consistentes y agregó que los datos de confiabilidad revelan el grado de confianza que se le puede dar a una prueba y que si una prueba tiene poca confiabilidad, su validez predictora también será baja.

Arnold, Eysenck y Meili (1979) explicaron que con la fiabilidad se establece la exactitud de la medición, independientemente de lo que se mide.

Ortueta (1981), Wendell (1986), Arias (1991), Aiken (1996) y Anastasi (1998) coincidieron en que el término confiabilidad de una prueba es la cualidad que

hace que al aplicarse ésta dos veces a la misma persona en circunstancias idénticas, proporcionen similares resultados.

Por su parte, Magnusson (1978) indicó que el coeficiente de confiabilidad usado para comparar las medidas hechas en diferentes ocasiones puede tomar valores entre cero y uno, no pudiendo de ninguna manera ser negativo. Si los puntajes del individuo son idénticos en las diferentes aplicaciones, la correlación es 1.0: es decir, que el instrumento es completamente confiable. Dicho en otras palabras, la confiabilidad es la exactitud de la medición independientemente de que la prueba esté realmente midiendo lo que quiere medir.

Ortueta (1981), Wendell (1986), Arias (1991), Aiken (1996), Mondy (1997) y Anastasi (1998) mencionaron que existen varias formas de medir la confiabilidad o estabilidad de las pruebas, las cuales son: El método de Test-retest, que es la forma de determinar la confiabilidad mediante la aplicación de la prueba dos veces al mismo grupo para establecer la correlación de las dos series de calificaciones. El método de formas equivalentes, que es la forma de determinar la confiabilidad mediante la correlación de los resultados de pruebas que son similares pero no idénticas. El método de división en mitades, que es la división de una prueba en dos partes y su correlación posterior.

1.3 Términos relacionados

Para una mejor comprensión de los términos utilizados en este estudio, se mencionan a continuación definiciones relacionadas con la elaboración de un baremo.

Dorsch definió el término **estandarización** como la transformación de los datos directos en valores estándar, es decir, unidades de medida con un valor medio y una dispersión fijos. En cuanto al concepto de estandarización de un test indicó que es la determinación y control de las puntuaciones con el objeto de obtener normas como punto de referencia para la apreciación individual de los resultados.

Warren (1968), explicó que la estandarización es el establecimiento de un procedimiento fijo o estándar para presentar y puntuar pruebas, así como el establecimiento de la edad, grado, raza, sexo y otras normas adecuadas.

Explicó que el término estandarización, implica determinar y controlar las puntuaciones de una prueba y crear un marco de referencia para la interpretación de los resultados de los sujetos.

Nunnally (1987) , agregó que para llevar a cabo la estandarización de las pruebas, uno de los pasos más importantes es el establecimiento de normas, entendiéndose éstas como cualquier calificación que da el marco de referencia para interpretar los puntajes de los individuos en particular.

Otro de los conceptos que se mencionan en este estudio es el de **baremo**, el cual es definido por Vela (1977) como la designación de escalas numéricas cuya finalidad es la de situar al sujeto en el puesto o posición que le corresponde.

Por su parte, Solares (1997) mencionó que **baremo** es una técnica matemática de división de las puntuaciones obtenidas en un test por una población determinada. Agregó que la baremación permite situar a un sujeto en una población considerando la puntuación que obtuvo en un test. También indicó que para la realización de un baremo deben seguirse ciertos pasos como pasar un número significativo de pruebas; utilizar una población con características similares; calificar la prueba; clasificar las pruebas por sexo, edad, raza y nivel escolar; sacar el percentil y las tablas t y por último comparar los resultados de las pruebas con baremos utilizados en otros países. En síntesis, baremación es la atribución de escalas numéricas, cuyo objetivo primordial es situar a las personas evaluadas en una posición determinada.

Otro término utilizado es **tipificación**, la cual definió Cerdá (1972) como aquella en la cual están determinados los intervalos de un modo fijo y preciso; en consecuencia, permite expresar la posición de cada sujeto dentro de una curva de distribución en un lenguaje de valor universal. Estas puntuaciones tipificadas son sistemas de medida que permiten comparar los resultados de un sujeto en dos o más tests, independientemente del número de ítems que tenga, del grado de dificultad y de su especie. Así mismo, establece comparaciones entre los

resultados de diferentes sujetos ante un mismo test en términos comprensibles por tener éstos un mismo significado.

Solares (1997), agregó que el término **tipificación** es cuando están determinados los intervalos de un modo fijo y preciso, lo que permite expresar la posición de cada sujeto dentro de una curva de distribución. Estas tipificaciones permiten comparar los resultados de un sujeto en dos o más tests.

Vivar (1968), agregó que la normalización de un test requiere de dos fases fundamentales, las indicaciones obligatorias para llevar a cabo el examen y las medidas y las normas para la valoración y apreciación de los resultados del test. Entre los requisitos para normalizar un test mencionó la edad, el nivel de educación, el nivel socio/económico, el sexo y la distribución geográfica y política.

Alvarado (1992), afirmó que los conceptos de baremación, estandarización, normalización y tipificación son sinónimos y representan el conjunto de normas que ofrecen medidas por medio de las cuales se obtienen los puntajes típicos de una prueba psicológica específica. Supone uniformidad de procedimiento en la aplicación y puntuación de una prueba.

1.4 Definición test de personalidad

Arnold, Eysenck y Meili (1979) indicaron que el término test de personalidad es un método científico que parte del análisis de uno o más rasgos de personalidad definidos y los compara con los rasgos de un sujeto evaluado, para determinar la personalidad del mismo.

De forma más clara, Annovazzi (1992) definió al test de personalidad como aquel que mide las características emotivas, de motivación, de relaciones interpersonales y de conducta del individuo.

Profundizando, Aiken (1996) explicó que el test de personalidad no es más que un método para evaluar la personalidad del ser humano a través del análisis en conjunto de las habilidades mentales, intereses, actitudes, temperamento y otras diferencias individuales de la forma de pensar, sentir y actuar ante distintas situaciones.

En otras palabras, Rampazzo (1997) señaló que el test de personalidad es una herramienta de análisis y evaluación que permite sondear los rasgos de cada individuo, sus actitudes, comportamientos y reacciones. Aclaró que el test de personalidad no es un oráculo ni debe ser interpretado como tal.

De manera más técnica, Anastasi (1998) definió que el test de personalidad es un instrumento que se utiliza para medir las características emocionales, motivacionales, interpersonales y de actitudes de cada persona.

Carabin (1997) definió el test de personalidad como un método que permite establecer las cualidades de una persona. Así mismo, permite confirmar la integración de la misma a la sociedad.

Orientado hacia la selección de personal, Armstrong (1991) indicó que el test de personalidad evalúa los rasgos de conducta de un individuo y los resultados se comparan con una muestra similar.

Rapaport (1977) definió el test de personalidad como un método específico para evaluar la personalidad de un sujeto a través del análisis de sus procesos mentales, reacciones ante estímulos, su comprensión y organización de los mismos.

Simón y Sellier (1976) indicaron que el test de personalidad es un instrumento que ayuda a clasificar los tipos de personalidad y aclaró que los tipos no son etiquetas sino clasificaciones de la forma natural en que interactúa una persona con los demás.

Por lo tanto, se concluye que un test de personalidad es un instrumento que se utiliza para medir aspectos básicos de la personalidad como la introversión, extroversión, estabilidad y motivación.

Según Carabin (1997) los test de personalidad que se utilizan en la selección de personal se clasifican en dos categorías: los inventarios de personalidad que consisten en una serie de preguntas cortas, inofensivas y de razonamiento. Y los tests proyectivos que consisten en presentar una serie de fotos, dibujos o manchas al candidato para que éste proyecte su personalidad a través de la

descripción de los mismos.

De igual manera, Annovazzi (1992) explicó que los tests de personalidad pueden ser cuestionarios que tienen preguntas sobre relaciones familiares; relaciones interpersonales y el concepto de sí mismo, de los demás y del trabajo. La mayoría de estos cuestionarios se responde de manera sencilla dando una afirmación o una negación. Por otro lado, este autor también hizo referencia a los test proyectivos que consisten en presentarle al candidato estímulos vagos como manchas de tinta o dibujos poco definidos, donde el candidato cuenta o explica lo que ve. Estos tests proyectivos no solo estudian las características emotivas sino aspectos intelectuales del comportamiento como lo son la originalidad, la creatividad y las formas en que la persona enfrenta los diferentes problemas de la vida.

Profundizando, Aiken (1996) mencionó que para la evaluación de la personalidad hay dos caminos que son los inventarios de personalidad y las técnicas proyectivas. Él explicó que los inventarios consisten en reactivos que se refieren a las características, pensamientos, sentimientos y comportamientos personales; en los que el sujeto marca aquellos que lo identifican de alguna manera. Estos inventarios son muy utilizados en selección de personal y en clínica.

Entre los primeros inventarios se tiene la hoja de datos personales que elaboró R.S. Woodworth para observar a los reclutas del ejército de Estados Unidos durante la Primera Guerra Mundial, El estudio de Reacción A - S diseñado por

G.W Allport y F.H Allport en 1928 para medir si la persona es sumisa o dominante en sus relaciones cotidianas, el inventario de Personalidad de Bernreuter 1931 para medir tendencias neuróticas, autosuficiencia, introversión - extroversión, dominio - sumisión, adaptación a la sociedad y confianza.

Al transcurrir el tiempo fueron surgiendo otros inventarios con validez de contenido, entre los cuales se mencionan : El inventario de preferencias personales de Edwards (EPPS) , el indicador de tipos de Myers - Briggs (MBTI), el estudio de Actividad de Jenkins, el estudio del Temperamento de Guilford - Zimmerman, los Cuestionarios de Cattell, el Inventario de Personalidad de Eysenck (EPQ), el Inventario de personalidad NEO (NEO _ PI), el Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota (MMPI), el Inventario Psicológico de California (CPI), el Inventario Multiaxial clínico de Millon (MCMI), el Inventario de Personalidad de Jackson y el Test de Personalidad K-72, entre otros.

Aiken (1996) también explicó que las técnicas proyectivas son un término creado por Lawrence Frank en 1939. Señaló que se presentan estímulos ambiguos al sujeto evaluado para que este describa o proyecte sus necesidades o sentimientos internos. Casi siempre se le pide al sujeto que cuente una historia o explique lo que ve. Afirmó que las técnicas proyectivas pueden revelar partes más profundas de la personalidad, de las cuales el sujeto no está consciente.

Entre las pruebas proyectivas más utilizadas mencionó la asociación de palabras, las frases incompletas, el test de con ilustraciones, los dibujos

proyectivos, la técnica de manchas, los dibujos ambiguos. Debido a la estructura de estas pruebas no cumplen con estándares de confiabilidad y validez, por lo que presentan desventajas al momento de la aplicación, calificación y estandarización.

Al igual que Aiken, Anastasi (1998) clasificó los test de personalidad en dos categorías: Los inventarios de personalidad y las técnicas proyectivas. Explicó que la mayor parte de los tests de personalidad son auxiliares o instrumentos de investigación en la evaluación de la personalidad tanto individual como colectiva. Mencionó, que el prototipo de los inventarios autodescriptivos de la personalidad fue la hoja de datos personales de Woodworth. Al igual que él enumeró los mismos inventarios, a excepción del Cuestionario de Dieciséis Factores de Personalidad de Cattell (16 FP), que es uno de los más conocidos y que se diseñó para edades superiores a los 16 años. Esta prueba evalúa puntuaciones en rasgos como Audacia social, Dominancia, Vigilancia, Estabilidad Emocional y Conciencia de las Reglas.

También mencionó que las pruebas proyectivas esperan que los materiales presentados sirvan como una pantalla sobre la que el sujeto proyecte sus procesos de pensamiento, necesidades, ansiedades y conflictos característicos. Aiken (1996) y Anastasi (1998) afirmaron que los instrumentos proyectivos son procedimientos encubiertos de evaluación que revelan aspectos latentes o inconscientes de la personalidad. Concluyeron que la interpretación de las

técnicas proyectivas son inciertas, por la falta de objetividad de los instrumentos de calificación.

Por el contrario, Rapaport (1977) afirmó que los test de personalidad no deben ser estructurados para que el sujeto no se apoye en informaciones convencionales ya establecidas. Para él solo existe la clasificación de test proyectivos que al igual que los autores anteriores consiste en presentarle al sujeto fotos, formas o láminas, para que las describa.

Por lo tanto, se deduce que los cuestionarios llegan a ser útiles en los procesos de selección, mientras que las pruebas proyectivas se emplean más en el área clínica.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las tareas gerenciales más importantes dentro de la mayoría de las empresas guatemaltecas comprenden el reclutamiento y la colocación de personal; encontrar a la persona idónea, para el empleo indicado, en el tiempo requerido y contratarla. Para esto es necesario seleccionar a los candidatos a través de un proceso correcto, como lo es el análisis en conjunto de la entrevista, currículum y pruebas psicológicas. Del manejo de las anteriores variables dependerá en buen porcentaje el buen desempeño de los empleados y el costo que dicho proceso representa para las empresas contratantes.

Por ello, se realizó la baremación del Test de Personalidad K-72 para la población guatemalteca y así obtener una herramienta confiable para la medición de la personalidad que prediga la conducta de un individuo en determinadas situaciones empresariales.

2.1 OBJETIVOS

2.1.1 General:

Elaborar el baremo del Test de Personalidad K-72 para la población guatemalteca.

2.1.2 Específicos

Elaborar un baremo guatemalteco del Test de Personalidad K-72 para el sexo femenino.

Elaborar un baremo guatemalteco del Test de Personalidad K-72 para el sexo masculino.

Elaborar un baremo guatemalteco del Test de Personalidad K-72 para ambos sexos.

2.2 HIPOTESIS

H1

Existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de hombres del Test de Personalidad K-72.

H2

Existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco para ambos sexos del Test de Personalidad K-72.

H3

Existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 entre el baremo guatemalteco de hombres y el baremo guatemalteco para ambos sexos del Test de Personalidad K-72.

H4

Existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en emotividad entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de hombres del Test de Personalidad k-72.

H5

Existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en actividad entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de hombres del Test de Personalidad k-72.

H6

Existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en resonancia entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de hombres del Test de Personalidad k-72.

H7

Existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en dominio entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de hombres del Test de Personalidad k-72.

H8

Existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en reflexión entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de hombres del Test de Personalidad k-72.

H9

Existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en sociabilidad entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de hombres del Test de Personalidad k-72.

H10

Existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en control voluntario entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de hombres del Test de Personalidad k-72.

H11

Existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en sinceridad entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de hombres del Test de Personalidad k-72.

H12

Existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en emotividad entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad k-72.

H13

Existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en actividad entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad k-72.

H14

Existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en resonancia entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad k-72.

H15

Existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en dominio entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad k-72.

H16

Existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en reflexión entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad k-72.

H17

Existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en sociabilidad entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad k-72.

H18

Existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en control voluntario entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad k-72.

H19

Existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en sinceridad entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad k-72.

H20

Existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en emotividad entre el baremo guatemalteco de hombres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad k-72.

H21

Existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en actividad entre el baremo guatemalteco de hombres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad k-72.

H22

Existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en resonancia entre el baremo guatemalteco de hombres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad k-72.

H23

Existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en dominio entre el baremo guatemalteco de hombres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad k-72.

H24

Existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en reflexión entre el baremo guatemalteco de hombres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad k-72.

H25

Existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en sociabilidad entre el baremo guatemalteco de hombres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad k-72.

H26

Existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en control voluntario entre el baremo guatemalteco de hombres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad k-72.

H27

Existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en sinceridad entre el baremo guatemalteco de hombres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad k-72.

A cada una le corresponde la hipótesis nula respectiva.

2.3 VARIABLES

Dentro de las variables controladas a ser utilizadas en el trabajo de la baremación del Test de Personalidad K-72 se encuentran:

Género: Masculino, Femenino

Escolaridad: Nivel bajo

Edad: Comprende de los 16 a los 45 años.

Las variables no controladas serán: el grupo étnico y la religión.

Para una mejor comprensión de las variables controladas podemos definir las operacionalmente de la siguiente manera:

Definición de Género femenino o masculino: Grupo formado por seres humanos que tienen entre ellos características comunes y es la forma que reciben las palabras para indicar el sexo femenino o sexo masculino.

Definición de Escolaridad Nivel Bajo: Las personas del nivel educativo bajo son aquellas que tienen el nivel escolar entre 6to. Primaria y 3ero. Básico.

2.4 ALCANCES Y LÍMITES:

Se elaboró un baremo guatemalteco que mide las características de personalidad que predominan en el aspirante que está optando a un puesto operativo dentro de las diferentes empresas de Guatemala. Ello permitirá identificar las características que contribuyen a un mejor desempeño y clima laboral.

Así mismo, se incrementó el material bibliográfico con relación a los temas de baremación de Cuestionarios de la Personalidad.

Una limitación fue trabajar únicamente con un grupo representativo de personas que optan a una plaza operativa en diferentes empresas de Guatemala.

2.5 APOORTE A GUATEMALA

Los avances tecnológicos, la economía de un país, los clientes y la competencia demanda a las empresas brindar un producto y servicio de calidad, lo cuál se logra a través del recurso humano, el cuál debe abarcar una serie de características específicas, las que se logran identificar a través de utilizar las herramientas que brinda la psicología industrial.

Las empresas podrán contar con un parámetro de medición de las características deseables en un futuro trabajador; lo cual ayudará a mejorar los procesos de selección, garantizando a la empresa guatemalteca un mejor equipo de trabajo.

Se pretende reafirmar el uso y aplicación del Test de Personalidad K - 72, ya que se ha constituido en una herramienta de gran valor.

Asimismo, se pretende concientizar a los empresarios sobre la importancia de comparar los puntajes de los candidatos con una norma que se adecuó al nivel de rendimiento de los operarios guatemaltecos.

Se espera entonces, contribuir con Guatemala, para mejorar el proceso de selección según las exigencias y necesidades de cada empresa. Por último, se podrá orientar hacia investigaciones semejantes en donde puedan enriquecer e incrementar el mejoramiento continuo en el proceso de selección en las empresas guatemaltecas.

III. MÉTODO

3.1 SUJETOS

Para este trabajo se tomo la muestra de 1330 de personas aspirantes a un puesto a nivel operario en las tres empresas guatemaltecas, donde se solicitó la colaboración de las mismas; se dedican a: la primera empresa industrial de elaboración y venta de alimentos, en el ramo de restaurante y pastelería, la segunda empresa dedicada a la elaboración, distribución y venta de bebidas carbonatadas y la tercera empresa dedicada a brindar el servicio de seguridad dentro de la ciudad capital en distintas empresas particulares.

Para los propósitos de esta investigación sólo formaron parte de la muestra las personas que optaron a un puesto operario el periodo de un año y medio, de sexo masculino y femenino; comprendidas entre 16 y 45 años de edad y que hubieran cursado 6to. Primaria como mínimo y 3ro. Básico como máximo.

3.2 INSTRUMENTO

El instrumento utilizado fue: el Test de Personalidad K-72.

A principios de la década del 60 al 70, Juan Antonio Martin, psicólogo español, realizó un estudio exhaustivo sobre las ventajas e inconvenientes de adaptar y tipificar los cuestionarios existentes en lengua extranjera. Tras el análisis de cuestionarios de autores europeos y americanos, optó por elaborar uno propio que reuniera el mayor número de ventajas y obviara la mayoría de

inconvenientes y limitaciones. De ese estudio elaboró un cuestionario en español que se conoce con el nombre de CAPPA 2, que significa: (C) Cuestionario : porque el método está basado en una serie de preguntas, (A) Analítico: porque estudia varios rasgos del carácter, (P) Psicográfico: porque sus resultados pueden presentarse en forma gráfica o de perfil, (P) Personalidad: porque estudia componentes específicos de la misma y (A) Amurrio: por ser el centro de estudios psicopedagógicos donde se originó el cuestionario. Este cuestionario viene a ser un instrumento de diagnóstico psicológico basado en una técnica profunda como es la introspección controlada. Tiene la ventaja de poderse aplicar colectivamente o en forma individual.

Una parte de los tests psicológicos hace el esfuerzo por medir aspectos no intelectuales de la conducta. Comúnmente los tests destinados a este fin se denominan tests de personalidad, que incluyen la medida de la adaptación emocional y los inventarios de personalidad. Esta categoría de tests comprende también los que evalúan los rasgos caracterológicos y sus diferentes matices, que implican principalmente relaciones con otras personas. A este tipo de cuestionarios pertenece el K-72.

El motivo del símbolo representativo del CAPPA, es debido a que las siglas de las palabras que componen el título, forman el sonido de la letra griega K.

El K-72 se basa en la comparación de los distintos rasgos de personalidad de las diversas pruebas existentes de la escuela francesa y americana, así como

en los rasgos tomados en cuenta por Gaillat, Pinillos y Secadas. Su validez, confiabilidad y homogeneidad fueron obtenidas en una serie de investigaciones a través del método correlacional. Por medio del K-72 se pueden inferir 7 rasgos de personalidad independientes que son: la Emotividad, es la capacidad de impresionabilidad interior ante diferentes estímulos externos; la Actividad, es la capacidad para actuar con rapidez y eficiencia; la Resonancia, es la persistencia de un mismo estado de ánimo; el Dominio, es la tendencia a dominar o imponerse sobre otras personas; la Reflexión, es la capacidad de concentración y de análisis de sí mismo, logrando reflexionar y deliberar con facilidad; la Sociabilidad, consiste en la capacidad de compenetrar y armonizar con las personas; el Control Voluntario, se refiere al equilibrio y control de los actos y sentimientos, y por último evalúa el rasgo de Sinceridad, el cual se refiere a la autenticidad o fingimiento de las respuestas. Cuenta además con una escala de sinceridad que permite corregir la manipulación al resolver la prueba. Dicha escala está basada en la escala L del MMPI; en la escala del cuestionario médico de Maudsley; en la escala S del cuestionario de Cerdá y en la de moralidad de Decroly y Wauthier.

3.2.1 Material

El material del K-72 es sencillo y práctico a la vez en su aplicación, evaluación e interpretación.

Consta de un cuadernillo de 190 preguntas, una hoja de respuestas y un perfil. Las preguntas se responden sencillamente con pequeños trazos abarcando en orden ascendente la escala: NADA - POCO - REGULAR - BASTANTE - MUCHO; cada pregunta está representada en forma positiva a excepción de la escala de sinceridad, o sea que la respuesta se refiere directamente a la idea que se pregunta.

3.2.2 Aplicación

Puede ser utilizado en forma individual y colectiva, con un tiempo promedio entre 45 y 60 minutos. Las instrucciones llevan de 10 a 15 minutos. El K-72 puede aplicarse a personas de 13 años en adelante. Sus respuestas son de tipo electivo ofreciendo 5 matices en una escala de clasificación nominal en la que el examinando deberá señalar la letra que corresponda en la hoja de respuestas. Para su aplicación es necesario contar con un folleto donde se encuentran las preguntas y una hoja especial para respuestas en la que en la cara anterior se leen las instrucciones, se anotan los datos generales del sujeto e incluye una demostración práctica sobre la forma de responder a dicho cuestionario, lo que facilita la auto aplicación del mismo. En la cara posterior se encuentran las casillas para señalar las respuestas. Dicha hoja está elaborada en tal forma que

periódicamente se repite el mismo tipo de preguntas relacionadas con un determinado rasgo, lo que facilita enormemente la evaluación cuantitativa de los mismos. Cada rasgo abarca un total de 25 preguntas, a excepción de la escala de sinceridad que sólo tiene 15.

3.2.3 Calificación

Se asigna un valor de 1 punto por cada casilla que haya sido cubierta, pudiendo obtener un puntaje máximo de 5 puntos en cada pregunta. Luego se suman los puntos obtenidos en todas las preguntas que corresponden a una subárea. Las subáreas se encuentran definidas en la hoja de respuestas. Las preguntas 71, 79, 87, 95, 103, 111 y 119 forman la subárea denominada sinceridad y se califican de la siguiente manera: a 5 casillas llenas le corresponden 1 punto, a 4 casillas llenas le corresponden 2 puntos, a 3 casillas llenas le corresponden 3 puntos, a 2 casillas llenas le corresponden 4 puntos y 1 casilla llena le corresponden 5 puntos. Cada columna en la hoja de respuestas corresponde a un área donde en la parte inferior se encuentra una letra M horizontal en la que se anota la suma total de las subáreas.

3.2.4 Elaboración del perfil

Los totales de cada subárea se trasladan a la hoja del perfil psicológico, cada subárea se identifica por la letra inicial del área debajo de la columna identificada R, así E - i, corresponde al área emotividad y subárea

impresionabilidad, luego se anota el puntaje correspondiente al área, bajo la columna de rasgos. Para el efecto se traslada el puntaje total que aparece en las casillas identificadas con una M en las áreas correspondientes. Luego este puntaje se busca en el cuadro de baremos de acuerdo al sexo del examinando para obtener el percentil (P). Hay que tomar en cuenta que hay dos columnas (X - Y), dependiendo de la edad del examinando, así X corresponde al grupo de 13 a 15 años e Y corresponde al grupo de 16 a 18 años.

El punteo percentil de cada área se anota en la casilla significación particular en la hoja del perfil. Para facilitar la ubicación del percentil en forma gráfica, se marca con un punto el lugar que corresponde al puntaje en la segunda línea punteada de la columna de perfil psicológico. Para el área de sinceridad se toma en cuenta la suma del puntaje burdo y se convierte en punteo percentil de acuerdo al baremo utilizado, posteriormente se obtienen los puntajes de I y E, utilizando las fórmulas que aparecen en la hoja del perfil psicológico con los percentiles de cada área. Los puntajes de I y E se transforman a una escala que va de I-1 a I-5 y de E-1 a E-5. Para el efecto se buscan los puntajes de I y E en el cuadro No. 3 en la fila de punteos P y se le asigna su escala correspondiente que va de 1 a 5, una vez obtenida la escala para I y E (I-1, E-5) se utiliza el cuadro No. 4 en el que se define el tipo vivencial (introvertido, extrovertido, ambivertido, coartado o dilatado).

Para comprender el significado de los distintos tipos vivenciales que evalúa el K-72 se describen a continuación:

Introversión: significa que la persona se desinteresa por el mundo exterior y orienta la libido hacia adentro, es decir que la energía psíquica se dirige hacia ella misma y hacia sus experiencias propias. Estas personas se inclinan hacia el mundo interior mostrándose calladas, poco comunicativas de sus sentimientos y reacciones, contestando habitualmente con monosílabos, generalmente son reflexivas pero poco preparadas para afrontar dificultades; se muestran tímidas y poco expansivas.

Extroversión: es una actitud en la que la persona dirige sus intereses hacia los fenómenos sociales y naturales externos que hacia sí misma, es decir que la tendencia de la libido va dirigida hacia afuera. Las personas extrovertidas se muestran orientadas hacia aspectos prácticos, se adaptan fácilmente al ambiente, son expansivas, hábiles en el trabajo y dominan las situaciones que les corresponde vivir.

Ambiversión: es un tipo de personalidad que varía entre los extremos de la introversión y la extroversión. Las personas ambivertidas son impredecibles en sus respuestas ya que participan tanto de los rasgos de extroversión como de la introversión. Así algunas veces son silenciosas, calladas y tímidas, mientras que en otras son comunicativas, activas y con dominio de las distintas situaciones. Pueden ser capaces de replegarse en sí mismas ó crear nuevos impulsos aún cuando hayan trabajado por mucho tiempo. Pero cuando se retiran por largo tiempo del contacto con el mundo exterior, experimentan impulsos de volver a él con renovada actividad.

Dilatado: es la expresión más alta del tipo de personalidad ambivertida, por lo que su conducta fluctúa del extremo máximo de la introversión al extremo máximo de la extroversión.

Coartado: tipo de personalidad que se muestra limitada o restringida, los sujetos coartados se manifiestan rígidos y pedantes al tratar a los demás, son muy dados a la abstracción y objetividad, su producción y resonancia afectiva son muy bajas, generalmente son muy formales.

Para la interpretación de la prueba se utilizan las tablas de análisis caracterológicos, permitiendo éstas una mejor descripción de la conducta de cada persona, ya que describe en forma conductual cada una de las subáreas que conforman un área. Un puntaje de 0 a 36 es definido como bajo, de 37 a 68 es medio y de 69 a 100 es alto.

3.3 PROCEDIMIENTO

Se realizó una serie de entrevistas con los propietarios de diversas empresas que contratan personal operativo, tanto de sexo masculino como femenino, para la autorización de la aplicación de las pruebas en su personal. Se adquirió las pruebas psicológicas en el Centro de Orientación de la Universidad Rafael Landívar. Luego de aplicadas las pruebas, se procedió a calificar en forma manual y se tabularon los resultados para aplicar el método estadístico. Se contó con la colaboración del Centro de Orientación para el análisis y

elaboración de baremos, a través del programa estadístico sistematizado S.P.S.S. versión 6.0 para Windows 3.1.

3.4 DISEÑO Y METODOLOGÍA ESTADISTICA

El estudio tiene la característica de un diseño Ex post factum, ya que se realizó una sola medición de una muestra de sujetos que aplicaban a un puesto operativo y no se les dio seguimiento.

La metodología estadística en este estudio primero fue calificar los resultados de la prueba Test de Personalidad k-72 para la población encuestada, luego se procedió a separar los resultados tabulándolos por genero y en base a ellos se determinaron las medias y las desviaciones estándar por cada rasgo de cada genero. Para hacer el comparativo entre las medias y las desviaciones estándar de un mismo rasgo entre dos géneros diferentes se procedió a obtener la variable tipificada z con la cual se pudo obtener la probabilidad bajo la curva del área normal pudiéndose comparar posteriormente con el valor tipificado critico que corresponde a una confiabilidad del 95% que según la tabla corresponde al valor de 1.96. Todo a través del programa S.P.S.S. versión 6.0

Según Levin (1979) define la media como la suma de una conjunto de puntajes dividido entre el número total de puntajes del conjunto. La Desviación Estándar como la raíz cuadrada de la suma de las desviaciones de la media de una distribución elevadas al cuadrado.

IV. Presentación de resultados

Cuadro No.1

Análisis porcentual de la muestra según género		
Género	No. de casos	Porcentaje
femenino	531	39.90%
masculino	799	60.10%
ambos géneros	1330	100%

Cuadro No.2

Análisis porcentual de la muestra según edad		
Edad	Frecuencia	Porcentaje
16	1	0.1
17	2	0.2
18	63	4.7
19	43	3.2
20	56	4.2
21	95	7.1
22	93	7.0
23	115	8.6
24	74	5.6
25	73	5.5
26	72	5.4
27	68	5.1
28	64	4.8
29	64	4.8
30	54	4.1
31	63	4.7
32	70	5.3
33	53	4.0
34	48	3.6
35	155	11.7
36	1	0.1
38	2	0.2
45	1	0.1
TOTAL	1330	100

Cuadro No.3

Análisis porcentual de la muestra según nivel académico		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
6to.primaria	727	54.70
1o. básico	88	6.60
2o. básico	105	7.90
3o. básico	410	30.80
TOTAL	1330	100.00

Cuadro No.4

Baremo guatemalteco del Test de Personalidad K-72

Femenino

Percentiles	Emotividad	Actividad	Resonancia	Domino	Reflexión	Sociabilidad	CrisVol	Sinceridad	Percentiles
99	99	118	86	72	87	113	118	65	99
97	95	111	77	63	81	108	115	60	97
95	91	107	72	59	78	104	113	59	95
90	84	103	66	55	76	100	108	57	90
85	79	102	62	52	73	96	106	56	85
80	74	100	60	50	71	94	104	55	80
75	72	99	59	49	70	92	103	55	75
70	68	98	57	47	69	90	101	53	70
65	67	96	56	46	68	88	100	53	65
60	64	95	54	44	67	87	98	53	60
55	63	93	52	43	66	85	98	52	55
50	62	93	52	42	65	84	96	51	50
45	59	91	50	41	63	83	94	50	45
40	55	89	48	39	62	81	93	49	40
35	55	89	48	37	61	80	92	49	35
30	53	87	46	37	60	78	90	49	30
25	50	86	46	35	58	78	89	48	25
20	49	85	46	34	56	76	88	48	20
15	47	83	43	32	54	73	87	47	15
10	45	79	40	31	51	69	83	46	10
5	40	73	37	29	48	64	77	45	5
3	37	68	34	27	47	59	72	43	3
1	33	54	29	25	41	55	63	37	1
N	531								
Media		62.12	91.68	52.66	42.52	64.08	84.35	95.46	51.51
Desviación estándar		15.09	10.77	11.13	10.08	9.25	12.1	11.24	6.13

Cuadro No.5

Baremo guatemalteco del Test de Personalidad K-72

Masculino

Percentiles	Emotividad	Actividad	Resonancia	Dominio	Reflexión	Sociabilidad	Civildad	Sinceridad	Percentiles
99	95	118	88	77	92	109	118	58	99
97	85	111	81	70	87	101	113	54	97
95	79	109	77	68	83	99	110	51	95
90	74	104	71	63	79	94	106	45	90
85	71	100	66	60	77	91	104	42	85
80	67	98	64	57	75	88	102	40	80
75	65	96	61	55	73	86	101	38	75
70	62	94	60	53	71	83	98	37	70
65	61	93	58	52	70	81	97	36	65
60	59	91	56	50	68	80	95	35	60
55	57	90	55	49	67	78	93	35	55
50	55	88	53	47	65	77	92	34	50
45	53	86	52	45	64	75	91	33	45
40	51	84	50	44	63	74	89	32	40
35	49	83	48	42	61	72	87	31	35
30	47	81	46	41	60	70	85	31	30
25	46	78	45	40	58	69	83	29	25
20	43	76	43	38	56	66	80	29	20
15	41	73	41	36	54	64	76	27	15
10	38	69	38	33	50	59	71	26	10
5	34	61	33	30	43	50	62	23	5
3	30	55	30	28	38	47	55	19	3
1	25	38	25	21	30	30	42	9	1
N	799								
Media		55.56	86.53	53.61	47.67	64.89	76.43	90.12	34.28
Desviación estandar		14.37	14.71	12.95	11.58	12.31	14.65	14.99	8.60

Cuadro No.6

Baremo guatemalteco del Test de Personalidad K-72

Ambos géneros

Percentiles	Envidia	Actividad	Resonancia	Domino	Reflexión	Sociabilidad	Chispa	Sinceridad	Percentiles
99	98	118	87	77	90	111	118	62	99
97	91	111	79	69	85	105	113	58	97
95	86	108	76	65	82	102	112	57	95
90	78	103	69	60	78	97	107	55	90
85	73	101	65	57	75	93	104	53	85
80	70	99	62	55	73	91	103	52	80
75	67	98	60	53	71	88	101	50	75
70	65	96	59	50	70	87	100	49	70
65	63	94	57	49	69	85	98	48	65
60	61	93	55	47	68	83	97	46	60
55	59	91	54	46	66	81	95	44	55
50	58	90	52	45	65	80	94	41	50
45	55	88	51	43	64	78	92	38	45
40	53	87	49	42	62	77	91	36	40
35	51	85	48	41	61	76	90	35	35
30	49	84	46	39	60	74	88	34	30
25	47	82	46	37	58	72	86	32	25
20	46	80	44	36	56	69	83	31	20
15	43	76	42	34	54	67	80	29	15
10	40	72	39	32	51	63	75	28	10
5	36	65	35	29	46	56	68	25	5
3	33	59	32	27	42	50	61	23	3
1	26	41	25	24	32	36	46	14	1
N	1330								
Media		58.19	88.58	53.24	46.62	64.57	79.59	92.26	41.16
Desviación estandar		15.01	13.52	12.26	11.29	11.2	14.22	13.87	11.43

Capítulo No. 2

Cuadro No.7

Análisis inferencial de la diferencia de medias entre hombres y mujeres

Test de Personalidad K-72

Rasgo	género	media	desviación	Z	valor crítico	Aceptación Hipótesis Nula
Emotividad	femenino	62.13	15.09	8	1.96	No
	masculino	55.56	14.37			
Actividad	femenino	91.67	10.77	7.37	1.96	No
	masculino	86.52	14.71			
Resonancia	femenino	52.66	11.13	1.41	1.96	Si
	masculino	53.61	12.95			
Dominio	femenino	42.52	10.08	-8.59	1.96	No
	masculino	47.67	11.58			
reflexión	femenino	64.08	9.25	-1.36	1.96	Si
	masculino	64.89	12.31			
sociabilidad	femenino	84.35	12.10	10.73	1.96	No
	masculino	76.43	14.64			
control voluntario	femenino	95.46	11.24	7.41	1.96	No
	masculino	90.12	14.99			
sinceridad	femenino	51.51	6.13	42.63	1.96	No
	masculino	34.28	8.59			

Cuadro No.8

Análisis inferencial de la diferencia de medias entre mujeres y ambos géneros

Test de Personalidad K-72

rasgo	género	media	desviación	Z	valor crítico	Aceptación Hipótesis Nula
emotividad	femenino	62.13	15.09			
				5.10	1.96	No
actividad	ambos sexos	58.19	15.01			
	femenino	91.67	10.77			
				4.70	1.96	No
resonancia	ambos sexos	88.58	13.52			
	femenino	52.66	11.13			
				0.92	1.96	Si
dominio	ambos sexos	53.23	12.26			
	femenino	42.52	10.08			
				5.51	1.96	No
reflexión	ambos sexos	45.62	11.29			
	femenino	64.08	9.25			
				0.89	1.96	Si
sociabilidad	ambos sexos	64.57	11.2			
	femenino	84.35	12.10			
				6.79	1.96	No
control voluntario	ambos sexos	79.59	14.22			
	femenino	95.46	11.24			
				4.73	1.96	No
sinceridad	ambos sexos	92.26	13.87			
	femenino	51.51	6.13			
				19.76	1.96	No
	ambos sexos	41.16	11.43			

Cuadro No.9

Análisis inferencial de la diferencia de medias entre hombres y ambos géneros
Test de Personalidad K-72

rasgo	género	media	desviación	Z	valor crítico	Aceptación Hipótesis Nula
emotividad	masculino	62.13	15.09	3.97	1.96	No
	ambos sexos	58.19	15.01			
actividad	masculino	91.67	10.77	3.29	1.96	No
	ambos sexos	88.58	13.52			
resonancia	masculino	52.66	11.13	0.67	1.96	Si
	ambos sexos	53.23	12.26			
dominio	masculino	42.52	10.08	4.01	1.96	No
	ambos sexos	45.62	11.29			
reflexión	masculino	64.08	9.25	0.61	1.96	Si
	ambos sexos	64.57	11.2			
sociabilidad	masculino	84.35	12.10	4.9	1.96	No
	ambos sexos	79.59	14.22			
control voluntario	masculino	95.46	11.24	3.34	1.96	No
	ambos sexos	92.26	13.87			
sinceridad	masculino	34.28	6.13	14.7	1.96	No
	ambos sexos	41.16	11.43			

V. Interpretación de resultados

5.1 Muestra

La muestra comprendió 1330 personas procedentes de tres diferentes tipos de industrias: Elaboración y venta de alimentos, producción y distribución de bebidas carbonatadas y servicios de seguridad empresarial. Los sujetos son personas del nivel operativo, de los cuales el 40% correspondió al sexo femenino y el 60% al sexo masculino (ver Cuadro No. 1).

Con respecto a la edad, la muestra se integró con sujetos comprendidos entre las edades de 16 a 45 años. Las frecuencias mayores fueron en las edades de 23 y 35 años, con un 9% y 12 % respectivamente (Ver Cuadro No. 2).

La escolaridad de las personas evaluadas se clasificaron en cuatro niveles , de los cuales el nivel primario presentó la mayor frecuencia con 727 personas (55%) y el nivel de primero básico que presentó la menor frecuencia con 88 sujetos (7%) Ver Cuadro No. 3.

5.2 DESCRIPCIÓN DE BAREMOS

5.2.1 BAREMO FEMENINO (CUADRO No. 4)

Dentro del análisis del Baremo Femenino del Test de Personalidad K-72 se encontró que el rasgo que presenta la media más alta (95.46) es el de Control Voluntario, siendo éste el equilibrio y control voluntario que una persona puede

tener de sus actos y sentimientos, su fuerza de voluntad para realizar una actividad y la constancia y perseverancia que el sujeto utiliza al desarrollar tareas específicas.

Así mismo, se infiere que el rasgo que presenta la media más baja (42.52) es el Dominio, o sea la tendencia a dominar y a imponer sobre los demás ideas y juicios propios, y el poder combativo y luchador que el sujeto presenta en sus actividades generales. Ello representa que el sexo femenino tiende a ser menos dominante.

Tomando como base el cuadro No. 4, el rasgo que presenta la mayor desviación estándar (15.09) es el de la emotividad, capacidad que el sujeto tiene de conmocionarse e impresionarse interiormente ante los diversos estímulos que se le pueden presentar en la vida, como el miedo, la excitabilidad y la angustia. Por ello la emotividad presenta la mayor dispersión de datos con respecto a su media. La desviación menor se observó en la sinceridad (6.13) por lo que presentó la menor dispersión de datos. El factor sinceridad es la ausencia de fingimiento y simulación. Autenticidad de resultados.

5.2.2 BAREMO MASCULINO (CUADRO No. 5)

Dentro del análisis del baremo masculino del Test de Personalidad K-72, se encontró que el rasgo que presenta la media más alta (90.12) es el de Control Voluntario, rasgo que fuera descrito en el análisis del baremo femenino. Esto

representa que el sexo masculino tiende a autocontrolarse ante diversos estímulos que le presenta la vida cotidiana.

Así mismo, se infiere que el rasgo que presenta la menor media (34.28) es el de Sinceridad. Esto representa que los hombres presentan el mayor fingimiento y simulación.

Tomando como base el cuadro No. 5, el rasgo que presenta la mayor desviación estándar (14.99) es el rasgo de Control Voluntario. Ello significa que los puntajes de dicho rasgo presentan una mayor dispersión y variabilidad con respecto a su media. La menor desviación se observó en la Sinceridad (8.60) que presenta la menor dispersión de datos.

5.2.3 BAREMO DE AMBOS GÉNEROS (CUADRO No. 6)

Dentro del análisis del Baremo para ambos sexos del Test de Personalidad K-72, se encontró que el rasgo que presenta la media más alta (92.26) también es el de Control Voluntario, dicho rasgo predomina en ambos géneros.

Así mismo, se infiere que el rasgo que presenta la media más baja (41.16) es la Sinceridad, representa que en ambos géneros, no predomina este rasgo con respecto a los otros.

Tomando como base el Cuadro No. 6, el rasgo que presenta la mayor desviación estándar (15.01) es el rasgo de la Emotividad, que significa que presenta la mayor dispersión de datos con respecto a su media.

La desviación menor se observó en la Reflexión (11.20) por lo que presentó la menor dispersión de datos. El factor Reflexión es la capacidad de concentración y análisis, tendencia a reflexionar y deliberar.

5.3 Diferencias de medias

5.3.1 Diferencia de medias entre baremo femenino y masculino

Al realizar el contraste de medias, en el factor de emotividad se encontró que el género femenino obtuvo una media de 62.13 mientras que el masculino una media de 55.56 con una Z de 8 y un valor crítico de 1.96, por lo que la probabilidad de que las diferencias se deban al azar es inferior al 0.05. Por ello se rechazó la Hipótesis nula y se aceptó la Hipótesis alterna que dice:

Existe una diferencia estadísticamente significativa superior al nivel del 0.05 en emotividad entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de hombres del Test de Personalidad K-72. Esto implica que el género femenino presenta mayor grado de emotividad.

De la misma forma se realizó el contraste de medias, en el factor de Actividad, donde el género femenino obtuvo una media de 91.67 mientras que el masculino una media de 86.52, con una Z de 7.37 y un valor crítico de 1.96 por lo que se deduce que se acepta la hipótesis alterna que dice:

Existe una diferencia estadísticamente significativa superior al nivel del 0.05 en el grado de actividad entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de hombres del Test de Personalidad K-72. Esto implica que el género femenino presenta mayor grado de actividad.

Seguidamente se efectuó el contraste de medias en el factor de resonancia donde el género femenino obtuvo una media de 52.66 mientras que el masculino una media de 53.61 con una Z de 1.41 y un valor crítico de 1.96, por lo que se aceptó la Hipótesis nula y rechazó la Hipótesis alterna que dice:

No existe una diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en el factor resonancia entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de hombres del Test de Personalidad K-72. Esto implica que ambos géneros manifiestan el mismo grado de resonancia.

Se consideró necesario realizar la comparación de medias en el factor de dominio, donde se encontró que el género femenino obtuvo una media de 42.52 mientras que el masculino una media de 47.67 con una Z de - 8.59 y un valor crítico de 1.96. Debido a que las diferencias se deban al azar es inferior al 0.05 se rechazó la Hipótesis nula y se aceptó la Hipótesis alterna que dice:

Existe una diferencia estadísticamente significativa superior al nivel 0.05 en el factor dominio entre el baremo guatemalteco femenino y el baremo guatemalteco masculino del Test de Personalidad K-72. Esto implica que el género masculino presenta mayor dominio.

Al igual que en el factor de resonancia, se realizó el contraste de medias en el factor reflexión donde se encontró que el género femenino obtuvo una media de 64.08 mientras que el masculino una media de 64.89 con una Z de - 1.36 y un valor crítico de 1.96 por lo que se aceptó la Hipótesis nula y rechazó la Hipótesis alterna que dice:

No existe una diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en el factor de reflexión entre el baremo guatemalteco femenino y el baremo guatemalteco masculino del Test de Personalidad K-72. Esto implica que ambos géneros no presentan diferencia en reflexión.

En el factor sociabilidad se encontró que el género femenino obtuvo una media de 84.35 mientras que el masculino una media de 76.43 con una Z de 10.73 y un valor crítico de 1.96 por lo que la probabilidad de que las diferencias se deban al azar es inferior al 0.05. Por ello se rechazó la Hipótesis nula y se aceptó la Hipótesis alterna que dice:

Existe una diferencia estadísticamente superior al nivel del 0.05 en sociabilidad entre el baremo guatemalteco femenino y el baremo guatemalteco masculino del Test de Personalidad K-72. Esto implica que el género femenino presenta mayor grado de sociabilidad.

Así mismo, se realizó el contraste de medias del factor control voluntario donde el género femenino presentó una media de 95.46 y el masculino una de 90.12 con una Z de 7.41 y un valor crítico de 1.96, por lo que la probabilidad de que las diferencias se deban al azar es inferior al 0.05. Por lo ello, se rechazó la Hipótesis nula y se aceptó la Hipótesis alterna que dice:

Existe una diferencia estadísticamente significativa superior al nivel 0.05 en control voluntario entre el baremo guatemalteco femenino y el baremo guatemalteco masculino del Test de Personalidad K-72. Por lo que se deduce que el género femenino presenta mayor grado de control voluntario.

Por último (ver cuadro No. 7) en el factor sinceridad se encontró que el género femenino obtuvo una media de 51.51 mientras que el masculino una media de 34.28 con una Z de 42.63 y un valor crítico de 1.96 por lo que la probabilidad de que las diferencias se deban al azar es muy inferior al 0.05. Por ello se rechazó la Hipótesis nula y se aceptó la Hipótesis alterna que dice:

Existe una diferencia estadísticamente significativa muy superior al nivel 0.05 en sinceridad entre el baremo guatemalteco femenino y el baremo guatemalteco masculino del Test de Personalidad K-72. Esto implica que el género femenino presenta mayor grado de sinceridad.

5.3.2 Diferencias de medias entre el baremo femenino y el de ambos géneros

De la misma forma se realizó, el contraste de medias. En el factor de emotividad, el género femenino obtuvo una media de 62.13 mientras que la muestra total (Véase cuadro No.8) obtuvo una media de 58.19 con una Z de 5.10 y un valor crítico de 1.96, por lo que la probabilidad de que las diferencias se deban al azar es menor al 0.05. Por ello se rechazó la Hipótesis nula y se aceptó la Hipótesis alterna que dice:

Existe una diferencia estadísticamente significativa mayor al nivel del 0.05 en emotividad entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad K-72. Esto implica que el género femenino presenta mayor grado de emotividad.

Al igual se realizó, el contraste de medias, en el factor de Actividad donde el género femenino obtuvo una media de 91.67 mientras que la muestra total obtuvo una media de 88.58 con una Z de 4.70 y un valor crítico de 1.96 por lo que la probabilidad de que las diferencias se deban al azar es menor al 0.05 se deduce que se acepta la hipótesis alterna que dice:

Existe una diferencia estadísticamente significativa mayor al nivel del 0.05 en actividad entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad K-72. Esto implica que el género femenino presenta mayor grado de actividad.

A continuación se realizó el contraste de medias, en el factor de resonancia donde el género femenino obtuvo una media de 52.66 mientras que el de ambos sexos una media de 53.23 con una Z de 0.92 y un valor crítico de 1.96. Debido a que las diferencias son mayores del 0.05 se aceptó la Hipótesis nula y se rechazó la Hipótesis alterna que dice:

No existe una diferencia estadísticamente significativa mayor al nivel del 0.05 en resonancia entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad K-72. Esto implica que tanto mujeres como hombres presentan el mismo grado de resonancia.

Seguidamente se efectuó el contraste de medias en el factor de dominio donde el género femenino obtuvo una media de 42.52 mientras que la muestra total una media de 45.65 con una Z 5.51 y un valor crítico de 1.96. Debido a que las

diferencias son menor del 0.05 se rechazó la Hipótesis nula y se aceptó la Hipótesis alterna que dice:

Existe una diferencia estadísticamente significativa mayor al nivel del 0.05 en dominio entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad K-72. Esto implica que el baremo de ambos sexos presenta mayor dominio que el baremo femenino.

A continuación se realizó el contraste de medias, en el factor de reflexión donde el género femenino obtuvo una media de 64.08 mientras que el de ambos sexos una media de 64.57 con una Z de 0.89 y un valor crítico de 1.96. Debido a que las diferencias son mayor al 0.05 se aceptó la Hipótesis nula y se rechazó la Hipótesis alterna que dice:

No existe una diferencia estadísticamente significativa mayor al nivel del 0.05 en reflexión entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad K-72. Esto implica que tanto mujeres como hombres presentan el mismo grado de reflexión.

Al igual que en el factor de reflexión, se realizó el contraste de medias en el factor de sociabilidad donde el género femenino obtuvo una media de 84.35 mientras que la muestra total una media de 79.59 con una Z 6.79 y un valor crítico de 1.96. Por lo que se rechazó la Hipótesis nula y se aceptó la Hipótesis alterna que dice:

Existe una diferencia estadísticamente significativa superior al nivel del 0.05 en sociabilidad entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de

ambos sexos del Test de Personalidad K-72. Esto implica que las mujeres presentan mayor grado de sociabilidad.

Al igual que en el factor de sociabilidad, se realizó el contraste de medias en el factor de control voluntario donde el género femenino obtuvo una media de 95.46 mientras que la muestra total una media de 92.26 con una Z 4.73 y un valor crítico de 1.96. Por lo que se rechazó la Hipótesis nula y se aceptó la Hipótesis alterna que dice:

Existe una diferencia estadísticamente significativa superior al nivel del 0.05 en control voluntario entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad K-72. Esto implica que las mujeres presentan mayor control voluntario.

Al igual que en el factor de control voluntario, se realizó el contraste de medias en el factor sinceridad donde el género femenino obtuvo una media de 51.51 mientras que la muestra total una media de 41.16 con una Z 19.76 y un valor crítico de 1.96. Por lo que se rechazó la Hipótesis nula y se aceptó la Hipótesis alterna que dice:

Existe una diferencia estadísticamente significativa superior al nivel del 0.05 en sinceridad entre el baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad K-72. Esto implica que las mujeres presentan mayor sinceridad.

5.3.3 Diferencias de medias entre el baremo masculino y el de ambos géneros

De la misma forma se realizó, el contraste de medias. En el factor de emotividad, el género masculino obtuvo una media de 55.56 mientras que la muestra total (Véase cuadro No.8) obtuvo una media de 58.19 con una Z de 3.97 y un valor crítico de 1.96, por lo que la probabilidad de que las diferencias se deban al azar es menor al 0.05. Por ello se rechazó la Hipótesis nula y se aceptó la Hipótesis alterna que dice:

Existe una diferencia estadísticamente significativa mayor al nivel del 0.05 en emotividad entre el baremo guatemalteco de hombres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad K-72. Esto implica que el género hombres presenta menor grado de emotividad.

Al igual se realizó, el contraste de medias, en el factor de Actividad donde el género masculino obtuvo una media de 86.52 mientras que la muestra total obtuvo una media de 88.58 con una Z de 3.29 y un valor crítico de 1.96 por lo que la probabilidad de que las diferencias se deban al azar es menor al 0.05 se deduce que se acepta la hipótesis alterna que dice:

Existe una diferencia estadísticamente significativa mayor al nivel del 0.05 en actividad entre el baremo guatemalteco de hombres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad K-72. Esto implica que el género masculino presenta menor grado de actividad.

A continuación se realizó el contraste de medias, en el factor de resonancia donde el género masculino obtuvo una media de 53.61 mientras que el de

ambos sexos una media de 53.23 con una Z de 0.67 y un valor crítico de 1.96. Debido a que las diferencias son mayores del 0.05 se aceptó la Hipótesis nula y se rechazó la Hipótesis alterna que dice:

No existe una diferencia estadísticamente significativa mayor al nivel del 0.05 en resonancia entre el baremo guatemalteco de hombres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad K-72. Esto implica que tanto mujeres como hombres presentan el mismo grado de resonancia.

Seguidamente se efectuó el contraste de medias en el factor de dominio donde el género masculino obtuvo una media de 47.67 mientras que la muestra total una media de 45.65 con una Z 4.01 y un valor crítico de 1.96. Debido a que las diferencias son menor del 0.05 se rechazó la Hipótesis nula y se aceptó la Hipótesis alterna que dice:

Existe una diferencia estadísticamente significativa mayor al nivel del 0.05 en dominio entre el baremo guatemalteco de hombres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad K-72. Esto implica que el baremo masculino presenta mayor dominio que el baremo entre ambos sexos.

A continuación se realizó el contraste de medias, en el factor de reflexión donde el género masculino obtuvo una media de 64.89 mientras que el de ambos sexos una media de 64.57 con una Z de 0.61 y un valor crítico de 1.96. Debido a que las diferencias son mayor al 0.05 se aceptó la Hipótesis nula y se rechazó la Hipótesis alterna que dice:

No existe una diferencia estadísticamente significativa mayor al nivel del 0.05 en reflexión entre el baremo guatemalteco de hombres y el baremo guatemalteco de ambos

sexos del Test de Personalidad K-72. Esto implica que tanto mujeres como hombres presentan el mismo grado de reflexión.

Al igual que en el factor de reflexión, se realizó el contraste de medias en el factor de sociabilidad donde el género masculino obtuvo una media de 76.43 mientras que la muestra total una media de 79.59 con una Z 4.90 y un valor crítico de 1.96. Por lo que se rechazó la Hipótesis nula y se aceptó la Hipótesis alterna que dice:

Existe una diferencia estadísticamente significativa superior al nivel del 0.05 en sociabilidad entre el baremo guatemalteco de hombres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad K-72. Esto implica que los hombres presentan menor grado de sociabilidad.

Al igual que en el factor de sociabilidad, se realizó el contraste de medias en el factor de control voluntario donde el género masculino obtuvo una media de 90.12 mientras que la muestra total una media de 92.26 con una Z 3.34 y un valor crítico de 1.96. Por lo que se rechazó la Hipótesis nula y se aceptó la Hipótesis alterna que dice:

Existe una diferencia estadísticamente significativa superior al nivel del 0.05 en control voluntario entre el baremo guatemalteco de hombres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad K-72. Esto implica que los hombres presentan menor grado de control voluntario.

Al igual que en el factor de sinceridad, se realizó el contraste de medias en el factor de control voluntario donde el género masculino obtuvo una media de 34.28 mientras que la muestra total una media de 41.16 con una Z 14.7 y un

valor crítico de 1.96. Por lo que se rechazó la Hipótesis nula y se aceptó la Hipótesis alterna que dice:

Existe una diferencia estadísticamente significativa superior al nivel del 0.05 en sinceridad entre el baremo guatemalteco de hombres y el baremo guatemalteco de ambos sexos del Test de Personalidad K-72. Esto implica que los hombres presentan menor grado de sinceridad.

VI. Discusión de resultados

De la Roca (1996), Fernández (1996), Rodríguez (1993), Schildknecht (1991), Castillo (1987), Alcalde (1971) baremaron pruebas con población guatemalteca utilizando diferentes herramientas. Así, De la Roca baremó el Test de Destreza manual de herramientas para medir una combinación de aptitudes y destrezas basadas en la experiencia del manejo de herramientas; concluyó en que debe utilizarse el baremo guatemalteco para interpretar los resultados; Fernández baremó la batería para Selección de personal administrativo I (BSPA I), que incluye las áreas : verbal, numérica y de oficina; concluyó que el baremo obtenido de la combinación de ambos sexos es el más adecuado para la selección de personal en las instituciones bancarias, recomendó realizar un nuevo estudio para estandarizar el tiempo de reacción de los guatemaltecos contra el de los españoles; Rodríguez baremó la Escala de Veracidad (V) del Test de intereses de Küder C para orientación vocacional, determinó que existe diferencia significativa entre los resultados obtenidos en la muestra guatemalteca y los resultados del grupo normativo del baremo español; Schildknecht elaboró el baremo del Test de Intereses de Küder para orientación vocacional, también concluyó que para el sexo masculino existe diferencia significativa entre el baremo español y el guatemalteco, excepto en el área artística y para el sexo femenino hay diferencia en todo menos en el área computacional; Castillo elaboró una escala del test T.A.D., forma B que mide

aptitudes, recomendó elaborar baremos locales, regionales y nacionales para establecer comparaciones tanto entre éstas y entre las nacionales con las extranjeras; Alcalde tipificó en Guatemala el Cuestionario Analítico Psicográfico de la Personalidad de Amurrio CAPPA cuyo autor es Juan Antonio Martín, conocido actualmente como el Test de Personalidad K-72, donde en base a los resultados obtenidos determinó que existe diferencia significativa entre el baremo español con el guatemalteco en los rasgos de Emotividad, Dominio y Sociabilidad mientras que en Control voluntario, los guatemaltecos puntuaron más alto. Por todo lo anterior, estos autores recomendaron realizar estudios de baremación de las pruebas que se utilicen en el medio por la diferencia cultural y educacional de cada país.

De igual manera se encontró en los estudios extranjeros que los autores sugieren estandarizar o tropicalizar las pruebas en sus países. Wener (1981) en el Instituto Politécnico de Nueva York estandarizó el test de evaluación ambiental, afirmó que es beneficioso el uso de instrumentos estandarizados ya que se aprovechan mejor de acuerdo a cada cultura; Arraes y Ruiz (1983) de la Facultad de filosofía de Recife, Brasil validaron un cuestionario para selección de personal, concluyeron que realmente es necesario validar y baremar otras pruebas de selección de personal; Anantharaman (1989) realizó un estudio en la Universidad de Madras en India sobre la validación del Cuestionario de Satisfacción de vida, concluyó que el cuestionario es fiable y válido para la muestra donde fue aplicado; Fox (1981) realizó el estudio en la Universidad

Ramat - Gan en Israel donde validó el Cuestionario de pronóstico de la validez de los 16 factores de la Personalidad (16 PF), concluyó que los factores E,H,L,M,N,Q1,Q2 Y Q3 fueron correlacionados significativamente con al menos uno de los criterios. En este estudio se baremó el Test de Personalidad K-72 donde se encontró diferencia significativa en los factores de Emotividad, Actividad, Dominio, Sociabilidad, Control voluntario y Sinceridad, por lo que coincide en sugerir la importancia de la baremación de las distintas pruebas al país donde se apliquen.

Así mismo, varios autores encontraron diferencia entre géneros como Solares (1997), Dieguez (1996), Szasdi (1995), Schildknecht (1991), Vela (1987), Lozano (1976) y Alcalde (1971). Solares baremó el cuestionario SN59 con el propósito de medir Sinceridad y Neurotismo donde encontró diferencia significativa entre géneros, por lo que sugirió utilizar el baremo según cada sexo; Dieguez elaboró el baremo del test Dominós con el objetivo de evaluar el proceso lógico del pensamiento y la inteligencia de cierto grupo de personas de ambos sexos, concluyó que existe diferencia significativa a nivel 0.01 en cuanto a la tabla de sujetos masculinos y la tabla de ambos sexos, así como de la muestra femenina y la total de ambos sexos, por lo que recomendó que debe utilizarse los nuevos baremos por género separado; Szasdi realizó la baremación del Test de Destreza de Stromberg, que evalúa el grado de habilidad en la coordinación ojo-mano de cada persona, concluyó que el baremo que se debe utilizar para la comparación de los resultados del test es el que

obtuvo para el sexo masculino y el sexo femenino, ya que las diferencias entre géneros presentan una variación significativa; Schildknecht elaboró un baremo del Test de Intereses de Küder para ser utilizado en la orientación vocacional de estudiantes pre-universitarios, concluyó que hay diferencias significativas por sexo por lo que recomendó utilizar el baremo según género ya que para el sexo masculino hay diferencia en todo menos en el área artística y en el sexo femenino existe diferencia en todas las áreas menos en la computacional; Vela baremó el test Batería Factorial de aptitudes, recomendó utilizar los baremos según género ya que encontró diferencias estadísticamente significativas entre sexos y culturas ya que la población guatemalteca presentó resultados más bajos que los estudiantes españoles; Lozano validó el Otis intermedio Forma "A" que mide cociente intelectual, comprobó que el sexo masculino obtuvo algunas ventajas sobre el sexo femenino, demostrando que el test es influenciado por el género en cuanto a la funcionalidad; Alcalde tipificó el Test de Personalidad K-72 y determinó que existe diferencia entre los géneros en los rasgos de Emotividad, Dominio, Control voluntario y Sociabilidad. Todos los anteriores autores recomendaron utilizar los baremos obtenidos para cada uno de los sexos ya que consideraron era lo más adecuado debido a las diferencias encontradas entre géneros.

De la misma manera existen estudios en el extranjero que tratan de establecer diferencias entre géneros tales como Shanthamani (1979), González (1981), Olza (1995); Shanthamani estandarizó dos pruebas psicomotoras, la

clasificación de Minnesota para la prueba de Manipulación y la tabla de Hayes Peg operativas, concluyó que los cuestionarios son diagnósticos y que las mujeres se adaptan mejor a esta clase de trabajo que los hombres; González realizó un estudio en la Universidad de Salamanca sobre la extroversión y neuroticismo, el instrumento utilizado fue el cuestionario EPI forma A, concluyó que el grado de extroversión y neuroticismo favorece el aprendizaje de acuerdo al sexo. Olza realizó el estudio psicológico en una población Vasca mediante la aplicación del Test de Rorschach, este estudio estableció que el sexo masculino refleja los mandatos paternos.

En el presente estudio se encontró diferencia estadísticamente significativa entre hombres y mujeres en los rasgos de Emotividad, Actividad, Dominio, Sociabilidad, Control voluntario y Sinceridad; mientras que los rasgos de Resonancia y Reflexión no presentaron diferencia significativa. Por ello se coincidió con las recomendaciones anteriores en lo que se refiere a utilizar los baremos según género.

VII. CONCLUSIONES

Al realizar la comparación del baremo guatemalteco de mujeres y el baremo guatemalteco de hombres, los resultados indicaron que: Existe una diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en los rasgos de Emotividad, Actividad, Dominio, Sociabilidad, Control voluntario y en Sinceridad.

En el rasgo de Emotividad implica que la mujer posee más acentuada la capacidad de conmoción y de impresionabilidad interior ante los estímulos diversos de la vida; de manera más sencilla, son más emotivas que el género masculino.

En el rasgo de Actividad se infiere que el sexo masculino tiende a tener un poco de mayor capacidad para actuar y obrar con rapidez y eficiencia siguiendo los propios impulsos.

En el rasgo de Dominio de igual forma que el anterior el sexo masculino tiende a dominar y a imponerse sobre los demás, posee mayor poder combativo y luchador que el sexo femenino.

En el rasgo de Sociabilidad el género femenino tiende a incrementar su capacidad para compenetrar y sintonizar con la gente. Le agrada estar

comunicada y huye al aislamiento a diferencia que el género masculino que es menos sociable.

En el rasgo de Control voluntario el género femenino posee mayor equilibrio y control voluntario de los actos y sentimientos, tiene más fuerza de voluntad, constancia y perseverancia que el género masculino.

Finalmente en el rasgo de sinceridad el género femenino tiende a tener menor grado de ausencia de fingimiento y simulación, es más auténtica que el género masculino.

Al mismo tiempo, se determinó que en el rasgo de Resonancia no existe una diferencia significativa al nivel del 0.05 entre géneros lo que implica que ambos géneros tienen grados similares en persistencia y perdurabilidad de un mismo estado de ánimo. También tienden a guardar sentimientos por mucho tiempo, lo cual genera un proceso retardado de respuesta al mismo.

De igual forma se determinó que en el rasgo de Reflexión tampoco existe una diferencia significativa al nivel del 0.05 entre géneros, lo que implica que ambos sexos demuestran similar capacidad de concentración y de análisis de sí mismo, agrado por teorizar e imaginar, ambos tienen fuerte tendencia a la reflexión y a deliberar.

VIII. RECOMENDACIONES

Se sugiere la utilización de los baremos según género (Véase cuadro No.7) ya que hubo diferencias significativas entre el sexo femenino y masculino.

Se recomienda realizar el baremo del Test de Personalidad K-72 para niveles administrativos. Así mismo, evaluar a las personas según su región en el interior de la república con el propósito de establecer si existe diferencia significativa en cuanto a los rasgos de Emotividad, Actividad, Resonancia, Dominio, Reflexión, Sociabilidad, Control voluntario y Sinceridad entre cada región y la capital.

Se sugiere la realización de otros estudios de baremación, en pruebas de personalidad u otras pruebas utilizadas en el proceso de selección de personal con el objeto de que los resultados de las pruebas de personalidad reflejen los rasgos conductuales de las personas evaluadas y así orientar a una mejor selección.

IX. Referencias bibliográficas

- Aiken, L. (1996). Test Psicológicos y Evaluación (8a.ed.) México: Editorial Prentice - Hall Hispanoamericana, S.A..
- Alcalde, J. (1971). Tipificación del Cuestionario CAPPA Tesis, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Alvarado, A. (1992). Baremación de la Batería Factorial de Aptitudes Tesis, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Armstrong, M. (1991). Gerencia de Recursos Humanos. Colombia: Fondo Editorial Legis.
- Anastasi, A. y Urbina (1998). Tests Psicológicos (7a. ed.). Madrid: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Anantharaman, R.N. (1980). Reliability and validity of life satisfaction questionnaire (Vol 66 pp.727, 7023). India: Psychological Abstract.
- Annovazi, L. (1992). Los Test de Aptitud. Barcelona: Editorial De Vecchi, S.A.

Arias, G. (1989). Administración de Recursos Humanos. México: Editorial Trillas.

Arnold, W., Eysenck, H., Meili, R. (1979). Diccionario de psicología 2 y 3. Madrid: Editorial Rioduero.

Arraes, M., y Ruiz, E. (1983). Standarization in choosing personnel : An exploratory study to choose tests. (Vol.35, pp.170-184). Psychological Abstract.

Booth, R.F. (1981). Factor stability of the Comrey Personality Scales. (Vol. 41(2), pp.309-314). San Diego: Psychological Abstract.

Carabin, T. (1997). Nuevos Test de Selección de Personal. Barcelona: De Vecchi, S. A.

Castillo, M.L. (1987). Elaboración de escalas del test TAD forma B para estudiantes del tercer año básico de institutos nacionales de la ciudad capital. Tesis, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.

De la Roca, C. (1996). Baremación del Test de Destreza Manual de Herramientas. Tesis, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Cerdá, E. (1972). Psicología General. Editorial Herder.

De León, P. (1998). Relación entre rasgos de Personalidad y Selección del agente reciclado por la Policía Nacional Civil de Guatemala. Tesis, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

De León, S. (1997). Baremación del Test de Matrices Progresivas Raven. Tesis, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Dessler, G. (1993). Administración de personal (6a. ed.). Prentice-Hall Hispanoamericana, S. A.

Dieguez, A. (1996). Baremación del Test de Dominós en una empresa bancaria de Guatemala. Tesis, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Divgi, D.R. (1981). Model-free evaluation of equating and scaling (Vol 5(2), pp.203-208). Iowa: Psychological Abstract.

Fahrenberg, J., Selg, H., Hampel, R. (1983). A population representative normalization of the Freiburg personality Inventory FPI - A. 19401 Psychological Abstract.

Fernández, M. (1996). Baremación de la Bateria para Selección de Personal Administrativo - I (BSPA - I) en un banco privado de Guatemala. Tesis, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Filsinger, E.E. (1981). A measure of interpersonal orientation: The liking People Scale (Vol 45(3), pp. 295-300). Arizona: Psychological Abstract.

Fontana,D. (1980) . Some standardization data for the Sandler-Hazari Obsessionality Inventory (Vol. 53(3), pp. 267-275). England: Psychological Abstract.

Fox,Sh. (1981) . The predictive validity of the Sixteen Personality Factors Questionnaire relative to three independent criterion measures of military performance (Vol. 41(2), pp.515-521) Israel : Psychological Abstract.

Galicia, A. F. (1991). Administración de Recursos Humanos (2da. ed.).México: Editorial Trillas.

Gauquelin, F. y Gauquelin, M. (1977). La Interpretación de los Tests. Bilbao: Editorial Mensajero.

González, M. (1981). Información personal versus Categoría y juicios evaluativos en sujetos de diferentes teorías implícitas. (Vol. 10(1) pp.17-30). Revista de psicología social.

González, C. (1998). Baremación del Inventario de hábitos de estudio de F.F. Pozar. Tesis, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Gutiérrez, S. (1997). Baremación del Cuestionario de Personalidad C.E.P.. Tesis, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Lara, A., Verduzco, A., Acevedo, M. y Cortéz, J. (1993). Confiabilidad y validez de constructo y concurrente de la versión para adultos del inventario de autoestima de Coopersmith(Vol. 25(2), pp.247-254). Revista Latinoamericana en psicología.

Lozano, O. (1976). Validez del Otis intermedio forma A en 982 estudiantes del nivel medio guatemalteco. Tesis, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Magnusson, D. (1969). Teoría de los Tests. México: Editorial Trillas.

Molina, O. (1984). Estudio normativo de las pruebas de Destreza Manual de la Bateria General de pruebas de aptitud en aprendices de los centros de capacitación y productividad en la ciudad de Guatemala. Tesis, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Mondy, W. y Noe, R. (1997). Administración de Recursos Humanos (6ta. ed.). México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Nunnally, J. (1987). Teoría psicométrica. Editorial Trillas.

Olza, Z. M. (1995). Estudio psicológico de una población Vasca mediante la aplicación del test de Rorschach. España: Universidad Navarra. Disponible en la dirección electrónica: <http://www.psinet.com.ar/ear/tesisro.html>.

Ortueta de Lucas, R. (1981). Técnicas de Dirección de Personal (5ta. ed.). México: Editorial Limusa.

Rampazzo, (1997). El gran libro de los Test Psicotécnicos. Barcelona: Editorial De Vecchi, S. A.

Rapaport, D. (1997). Tests de diagnóstico psicológico. Argentina: Editorial Paidós.

Rey, A. (1974). Conocimiento del Individuo por los Tests. Madrid: Ediciones Guadarrama.

Rodríguez, G. (1993). Baremación de la Escala de Veracidad (v) del Test de Intereses Küder C. Tesis, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Schildknecht, P. (1991). Baremación del Test de Intereses de Küder. Tesis, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Promoción de psicometría (1980). Normalización de la Investigación de Ajustes de Hugh M. Bell para Estudiantes Universitarios de la ciudad de Guatemala. Seminario Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Sellier, J. L. (1976). Conocer a los demás por los tests su comprensión y respuesta. Bilbao: Ediciones Mensajero.

Sendin, B. C. (1995). La estructura factorial del test de Rorschach. España: Universidad Complutense de Madrid. Disponible en la dirección electrónica: <http://www.psinet.com.ar/ear/tesisro.html>.

Simón, S. y Sellier, J. (1976). Conocer a los demás por descubrimiento de la personalidad. Bilbao: Ediciones Mensajero.

Shanthamani, V. S. (1979). Industrial use of dexterity tests (Vol. 66 pp.734 7097). Psychological Abstract.

Soga, S. (1983). A study on standardization of Japanese version of the STAIC. Psychological Abstract.

Solares, S. (1997). Baremación del Cuestionario SN59. Tesis, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Szasdi, E. (1995). Baremación del Test de Destreza de Stromberg. Tesis, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Vela, J. M. (1987). Baremación del Test Bateria factorial de aptitudes. Tesis, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Vivar, R. (1968). Prueba mental colectiva de Terman forma B resultados de su aplicación en Guatemala. Tesis, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Warren, R. (1958). Cuan exactos es el punteo de un test. Artículo mimeografiado. Colegio Americano.

Wendell, L. F. (1986). Administración de Personal, Desarrollo de Recurso Humano (2da. ed.). México: Editorial Limusa.

Wener, R. (1982). Standardization of testing in environmental evaluations. 2279 Psychological Abstract.



Imprenta "GORA"

25 Av. 25-71, Zona 5

Telefax: 2335-5733 - 5218-7292