

I. Introducción

1. Descripción general

La Universidad de las Américas Puebla, en general, y particularmente en su Departamento de Deportes se ha estado reestructurando periódicamente, iniciando el ciclo más reciente en el año 2005 con un nuevo rector. Todos los cambios se han orientado hacia un uso óptimo de los recursos. Una parte fundamental del presupuesto incluye becas académicas, dormitorios y ayuda alimenticia para deportistas; actualmente no existen reglamentos, normativas, ni políticas por escrito que rijan la forma en que se otorgan este tipo de beneficios a los estudiantes.

La administración de personal en el área industrial está enfocada a optimizar el uso de los recursos. Durante el proceso de selección se trata de hacer una predicción del comportamiento de los aspirantes para escoger al más apto para el puesto. Utilizando técnicas de selección de personal, el Departamento de Deportes podría sentar las bases para otorgar de manera equitativa los beneficios económicos disponibles para los deportistas recién reclutados.

Una de las herramientas para la selección de personal son las pruebas psicométricas que se aplican con el fin de diferenciar entre candidatos, de acuerdo a factores psíquicos y emocionales, que permitan predecir quién puede cumplir mejor con el trabajo asignado.

Para Eysenck (1994) existen tres dimensiones universales en la personalidad que funcionan como una misma línea con dos polos: extraversión – introversión, neuroticismo – estabilidad y psicoticismo – realidad. Investigaciones realizadas con deportistas han encontrado relación entre las dimensiones de la personalidad y el estilo deportivo. También se han realizado investigaciones donde se relaciona la práctica deportiva con el género. Lo anterior lleva a la pregunta ¿podrían relacionarse las dimensiones de la personalidad con los factores que marcan la pauta tradicional de género?. Este estudio pretende encontrar si existe

una correlación entre los estilos de personalidad y los factores de masculinidad y feminidad y el desempeño deportivo.

La UDLAP cuenta con 12 disciplinas deportivas y 20 equipos que las practican. Los torneos que más interesan a la universidad son los que organiza la Comisión Nacional Deportiva Estudiantil de Instituciones Privadas A.C. (CONADEIP) y en el año 2005, por primera vez en su historia, la universidad consiguió el segundo lugar general del torneo por equipos, demostrando su creciente desarrollo en el área deportiva. Sin embargo, no existe una forma estandarizada ni generalizada de reclutar a los nuevos estudiantes deportistas que conformarán a los equipos.

La utilización de tests psicológicos para la selección de talentos deportivos en la UDLAP ayudarán a comprender la personalidad de los estudiantes deportistas y a que se pueda predecir su comportamiento en determinadas situaciones, desde una perspectiva científica. El primer paso que se propone es determinar si existe relación entre la extraversión de Eysenck y Eysenck (1994) y la masculinidad de Lara (1993), para saber si estas características de la personalidad determinan el desempeño deportivo de los estudiantes de la UDLAP.

2. Historia del deporte moderno

El deporte moderno nació en Inglaterra y tuvo gran crecimiento y difusión internacional a partir del último cuarto del siglo XIX y principios del siglo XX, existiendo diversas teorías, hipótesis y enfoques que explican el surgimiento y desarrollo de las actividades deportivas de masa. Existen causas que dieron origen al deporte moderno desde circunstancias socioculturales, políticas y económicas que sucedieron en la Inglaterra industrializada (Velásquez, 2001).

Para Diem (en Velásquez, 2001) el espíritu deportivo de los ingleses de la época industrial fue la causa principal que impulsó al deporte moderno, dando lugar a la necesidad de crear reglas para que fueran aceptadas universalmente y que aún se conservan casi intactas. La organización moderna del deporte ha distinguido desde el principio entre categorías de 'profesional' y 'amateur'; se ha

dedicado al establecimiento de reglas de entrenamiento; y, especialmente, a entender la práctica y el espectáculo deportivo (conceptuada con la expresión *fair play*) como una actividad que requiere un aprendizaje moral y que va más allá de las cuestiones meramente técnicas, normativas o de organización.

Las posibilidades de movilidad social, el dinamismo comercial y financiero fueron aspectos que también pudieron contribuir de manera importante en el desarrollo del deporte moderno. Para Mendell (en Velásquez, 2001) el deporte se ha desarrollado a la par de los conceptos científicos de la industrialización. Esta relación se puede observar al llevar récords deportivos que denotan la necesidad de medir y cuantificar la actividad y de la preparación metódica como inversión en trabajo y tiempo para producir más y mejor, la realización bajo criterios objetivos, racionales o científicos, donde se sopesan las posibilidades de beneficio y éxito. Se integraron al deporte conceptos y prácticas tales como la racionalización, estandarización, precisión de mediciones y la búsqueda de la eficacia demostrable estadísticamente con éxitos, como sucedía con la manufactura y el comercio.

Para Bordieu (en Velásquez, 2001) el desarrollo del deporte moderno se debe a las necesidades educativas de las clases sociales dominantes y al significado que tiene la práctica deportiva para ellas. La actividad deportiva incorpora aspectos propios de las instituciones de educación, así como valores y modos sociales, ya que aumentan el coraje, desarrollan el carácter e inculcan voluntad de ganar, siempre respetando las reglas. La popularización del deporte y su enorme crecimiento se derivan de sus posibilidades de convertirse en un instrumento de control económico, lo que le da al deporte un enorme valor para las instituciones organizadas para la movilización y para atraer a la juventud y las clases trabajadoras con fines más o menos explícitos. La promoción y el prestigio social que ofrece el deporte introduce en la práctica deportiva valores e intereses acordes con las demandas de profesionalización, racionalización y sistematización, con vistas a la obtención de una eficiencia específica máxima que permita la obtención de récords, victorias o títulos.

Pierre de Coubertin (en Velásquez, 2001) replantea el espíritu griego del deporte al escribir la Carta Olímpica y al crear los Juegos Olímpicos modernos. Se

fomenta un ideal 'amateur' lleno de valores morales y una concepción del deporte como una cultura física y ética, donde lo importante no es ganar sino esforzarse para lograrlo. También se considera al deporte como un medio educativo de primer orden para la juventud y como forma de intercambio y aceptación cultural, para promover la paz y la amistad entre los pueblos al margen de cualquier tipo de diferencia.

Puede decirse que los Juegos Olímpicos (y tal vez cualquier manifestación deportiva) han constituido casi desde sus inicios un gran escaparate en el que coinciden intereses políticos y económicos, y en el que se incluye de cierto modo la ideología de los países más avanzados política, económica e industrialmente. Las rivalidades nacionales y los intentos por demostrar una supremacía en dichos aspectos a través del espectáculo deportivo dieron lugar a que los gobiernos de los países participantes se preocuparan por la obtención de medallas y trofeos que pusieran de manifiesto tal superioridad (Velázquez, 2001).

Paralelamente, los cambios socioculturales y económicos que trajo consigo el desarrollo industrial propiciaron e impulsaron el desarrollo del deporte como profesión. Los medios de transporte, los medios de comunicación, el aumento en la capacidad de consumo y la espectacularidad de los encuentros deportivos permitieron que hubiera cada vez más posibilidades de éxito comercial, empresarial e industrial para las actividades deportivas (Velázquez, 2001).

El deporte permite por una parte promoción social, adquisición de fama, prestigio y enriquecimiento económico, por otro lado el deportista profesional se convierte en un asalariado de su club y de firmas comerciales de los que obtiene beneficios económicos. El deportista profesional puede ser considerado como una inversión empresarial se le ofrecen recompensas económicas a cambio de que demuestre la mayor disposición al triunfo (Velázquez, 2001).

La proliferación de competiciones de carácter nacional e internacional acentúa el hecho de que los jugadores se convierten en representantes de una enorme cantidad de personas e intereses de distinto tipo. Ello impide que los deportistas de alto nivel puedan ser independientes en tomar algunas decisiones y jugar sólo por diversión, viéndose obligados a llevar a cabo una práctica deportiva

más estructurada. Ahora los deportistas deben sostener una alta motivación para ganar, para mantener un gran control del juego, renunciar a gratificaciones inmediatas y planificar su entrenamiento a largo plazo como medio de conseguir y mantener la representación que ostentan y los beneficios personales asociados con ella (Dunning en Velázquez, 2001).

En el deporte de alta competición comenzaron a ser valorados aspectos tales como la eficacia, la agresividad, la capacidad de sacrificio y de lucha, la disciplina, el rendimiento, el trabajo en equipo, el espíritu de entrega y otros, en coherencia con las nuevas formas de entender las relaciones socioeconómicas en correlación estructural, organizativa y funcional con el mundo empresarial y laboral con los valores de productividad, audacia, competitividad, trabajo en cadena y dedicación absoluta (Velázquez, 2001).

Las manifestaciones del deporte en masas constituyen un poderoso foco de atención pues ofrece un objetivo común que une las voluntades por encima de rencillas internas. Además de que sirve para demostrar el nivel de desarrollo alcanzado por los jugadores y las instituciones, a parte de que obtienen prestigio (Velázquez, 2001).

El deporte universitario queda en un estado intermedio entre el deporte profesional y el amateur. Generalmente las universidades no ofrecen un salario a sus deportistas, sino que les proporciona becas e incentivos para pagar la colegiatura, facilitar su estancia en la universidad y hacerla lo más agradable posible. Debido a que los estudiantes universitarios no son asalariados por practicar deporte no se les considera profesionales, sino amateurs. Sin embargo, la inversión que se realiza en ellos es similar y conlleva los mismos estilos que con los atletas profesionales.

3. Psicología industrial o de organizaciones

La psicología es la ciencia que se dedica al estudio del comportamiento humano. Comenzó como una disciplina científica formal en los laboratorios europeos en el siglo XIX, cuando los primeros psicólogos utilizaron métodos tomados de las disciplinas aplicadas a la salud para investigar las leyes del comportamiento humano. Gradualmente comenzaron a extender el estudio del comportamiento tanto como permitieron las condiciones de laboratorio y finalmente se comenzaron a aplicar los conocimientos en situaciones de la vida cotidiana (Jewell, 1990).

Hoy existe un gran número de intereses especiales en aplicación, cada uno con su propio acercamiento característico al estudio del comportamiento (Jewell, 1990). Debido a la importancia del trabajo en nuestro sistema social, una de las disciplinas más desarrolladas de la psicología se ha encargado de estudiar el comportamiento humano en el área de trabajo.

Se puede definir a la psicología industrial – organizacional (I/O) como “la aplicación de métodos, hechos y principios de psicología a la gente en el trabajo” (Schultz y Schultz, 1990). Las ramas principales de la psicología I/O se desarrollaron en prioridades separadas debido la Segunda Guerra Mundial, pero conforme ha pasado el tiempo se han convertido en una sola disciplina con una base amplia. La eficiencia industrial y lo relacionado a la selección / colocación han sido enriquecido con ingeniería de factores humanos y se ha trabajado sobre motivación del trabajador, satisfacción laboral, liderazgo e influencia del grupo en la conducta individual del empleado (Jewell, 1990).

Comparada con otras ciencias y otras áreas de la psicología, la I/O tiene una historia relativamente corta que se remonta a 1987, de acuerdo a la Asociación de Psicólogos Americanos (APA por sus siglas en inglés). Se determinó que cualquiera de los nombres: industrial, de negocios u organizacional no eran adecuados para determinar el campo de estudio propuesto (Jewell, 1990).

Desde 1982 la División de Psicología Industrial y Organizacional de la APA se redefinió como la Sociedad para la Psicología Industrial y Organizacional. Las

nuevas designaciones para la psicología I/O implica que el campo se ha ampliado y quedan incluidas todas las áreas deseadas (Siegel y Lane, 1987).

El enfoque principal de la psicología I/O es el entendimiento de la conducta de las personas en situaciones organizacionales y en aplicar este conocimiento para motivar la efectividad organizacional. Aunque la estructura organizacional más estudiada por la psicología I/O es el trabajo, también se incluyen actividades en otros tipos de organizaciones (Siegel y Lane, 1987).

“Indudablemente, el hombre es incapaz de cubrir todas sus necesidades por sí mismo debido a que carece de: la capacidad, tiempo, fuerza y perseverancia necesarias; requiere apoyarse en los demás. Cuando varias personas toman conciencia de que al coordinar sus esfuerzos pueden conseguir más de lo que podrían por sí mismas, están en ese momento hablando, de organización” (Grados, 1988). Se considera un grupo a partir de una pareja hasta cualquier número de personas y para considerar este grupo como una organización es claro que requiere, al menos, una organización básica.

Según Grados (1988), para poder llegar a un concepto centrado de organización debemos tomar en cuenta algunos aspectos que son de principal importancia:

1. Coordinación de esfuerzos, cuyo objetivo es la ayuda mutua.
2. Alcanzar algunos objetivos o finalidades comunes a través de la coordinación de actividades.
3. Distribución equitativa de las actividades, en función de la especialidad que respalde cada persona. A esta forma de distribución se le denomina división del trabajo.
4. Jerarquización de la autoridad. No es posible la coordinación de varios individuos o diversas organizaciones si no existen los medios para controlar, dirigir o limitar las diversas actividades. A esto se le denomina jerarquización.
5. La organización se refiere a “estructurar”; es esto quizá las partes más típica de los elementos que corresponden a la mecánica administrativa.

6. La idea alude siempre a funciones, niveles o actividades que están por estructurarse más o menos remotamente; ve al futuro, inmediato y distante.
7. La organización constituye el dato final del aspecto estático o de la mecánica. Dice en concreto cómo y quién va a hacer cada cosa (esto último en el sentido de qué puesto, no precisamente de qué persona), y cómo lo va a hacer. Cuando la organización está terminada, sólo resta “actuar” integrando, dirigiendo y controlando.

El entendimiento del comportamiento humano en el trabajo fue logrado por la contribución de varias disciplinas tradicionales como la psicología, sociología y antropología, además de las ciencias económicas y políticas, lingüística y educación. La interrelación de estas disciplinas logró un conocimiento más amplio que ahora se conoce como ciencias del comportamiento. Estas ciencias del comportamiento reconocen la necesidad de promover al empleado con eficiencia, se enfocan al comportamiento en el ambiente total de la organización más que en la conducta con efectos interpersonales (Chruden y Sherman, 1984).

Debido a que el método de la psicología como ciencia es objetivo, también lo debe ser el foco de su observación: la conducta humana. En la conducta humana los únicos aspectos que pueden ser vistos, oídos, medidos y grabados de forma objetiva son los movimientos, el discurso y el trabajo creativo. Sin embargo, deben involucrarse más elementos porque la psicología también es la ciencia de los procesos mentales o cognitivos. La psicología trata con aspectos humanos intangibles e incluso subjetivos, tales como motivación, percepción, pensamientos y sentimientos, estas facetas de nuestra vida interna o subjetiva no pueden ser observados directamente (Schultz y Schultz, 1990).

Uno de los conceptos básicos para entender el comportamiento humano es la personalidad. Para el uso industrial, la medición de personalidad no está dirigida hacia el diagnóstico psiquiátrico o el tratamiento, sino hacia la medición de los modos de conducta relativamente estables que se reflejan en patrones normales de ajuste. En otras palabras, se desean medidas sencillas de las principales dimensiones de la conducta manifiesta y no medidas complejas para sondear la psique humana como lo hace la psicología clínica (Dunnette y Kirchner, 1972).

Otra de las limitaciones obvias de la investigación psicológica en general es que sus métodos no pueden ser aplicados a cada problema. En el área de la psicología social no se pueden producir observaciones cuidadosamente controladas sobre la conducta de la gente, de forma similar en la industria no es factible conducir la investigación tan sistemáticamente sobre algunos temas debido a la gran cantidad de variables que escapan de control y medición. Un segundo problema es que el acto de observación puede interferir o cambiar lo que el investigador trata de observar, aún tratando de no intervenir directamente, el simple hecho de saberse observado modifica la conducta (Schultz y Schultz, 1990).

En los primeros estudios de la psicología I/O hubo mucha influencia de los ingenieros industriales, promoviendo un enfoque que privilegiaba la importancia de la eficiencia en el trabajo. El principio del análisis de tiempos y movimientos de Taylor, Frank y Golbreth fueron particularmente relevantes, aunque el acercamiento de los ingenieros se fue haciendo cada vez más de lado en la investigación y se fueron tomando enfoques más humanistas (Jewell, 1990).

La mayoría de los psicólogos I/O reconocen que la teoría, la investigación y la práctica no pueden separarse. Las teorías son inútiles hasta que son probadas y las teorías del comportamiento del trabajador deben ser adecuadas con el trabajo mismo. La práctica es una fuente valiosa de información y reflexión, pero la ciencia va más allá de la descripción. La ciencia conlleva la responsabilidad de comunicar y compartir el conocimiento a otros (Jewell, 1990).

Los empleados y el público en general han pedido que los patrones demuestren mayor responsabilidad social en el manejo de los recursos humanos. Se han presentado cargos de discriminación contra mujeres, minorías, discapacitados y por edad, respecto a contratación, entrenamiento, promociones y compensaciones contra algunos patrones. Otras demandas que se han tenido que enfrentar son las que involucran salarios entre labores similares, igualdad de acceso a todos los puestos y más compensación por menos trabajo. Cuando los trabajadores se organizan, los patrones pueden encontrarse con propuestas

colectivas muy costosas, amenazas de huelga y cargos por prácticas injustas. (Chruden y Sherman, 1984).

La psicología I/O sentó el precedente para analizar al hombre en su área de trabajo. Debido a la profesionalización del deporte, muchas herramientas, procesos y métodos de las disciplinas aplicadas al trabajo fueron adaptadas al deporte. Las organizaciones deportivas cumplen con todas las condiciones que se requieren para analizar al hombre dentro de un área de trabajo especializada.

3.1 Análisis de puesto

Para comprender mejor la especialización en el trabajo, es necesario analizar la estructura organizacional en las partes que lo componen. Un puesto es una unidad de trabajo que consiste de actividades que han sido agrupadas de tal forma que pueden asignarse a uno o más individuos. Cuando un puesto es asignado a un individuo, las actividades comprendidas en ese puesto se convierten en deberes y responsabilidades para esa persona. Si el volumen de trabajo es mayor al que puede realizar un individuo, entonces se deben crear más puestos para desarrollar dicho trabajo. El número de posiciones que tenga cada puesto debe ser igual al número de empleados requeridos para realizarlo. Por otro lado, si un puesto realiza un trabajo muy pequeño, debe combinarse con otras posiciones para que abarque una posición. Así, cada empleado en la organización debe ocupar una posición y realizar uno o más puestos (Chruden y Sherman, 1984).

Dentro de la organización cada puesto establecido está diseñado para facilitar el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Si el diseño de un puesto no facilita el cumplimiento de dichos objetivos, el puesto debe ser rediseñado o eliminado. La delineación de los puestos al interior de la organización también facilita la división del trabajo. Si los deberes de cada puesto fueron creados clara y distintamente uno de otro, es menos probable que cualquier actividad realizada dentro de la organización sea descuidada o duplicada (Chruden y Sherman, 1984).

Para que la organización pueda tener más claramente definida a la persona que requiere “de alguna manera tendría que asentar su conocimiento de los requerimientos de los puestos y las características sociales de su personal en descripciones de las cualidades que se desearía que tuvieran las nuevas personas” (Dunnette y Kirchner, 1972).

Cook (1988) recomienda a los seleccionadores de empleo que escriban una descripción del puesto y especificaciones personales. La descripción del puesto comienza con el nombre oficial del puesto, después se describe como encaja el trabajo en la organización y después se enlistan las actividades principales del puesto.

La técnica de análisis de puestos “estudia en detalle las organizaciones para las cuales realizamos nuestro trabajo de reclutamiento y selección de personal, y tiene como finalidad conocer lo que cada trabajador hace y las aptitudes que requiere para desempeñar eficientemente el puesto” (Grados, 1988).

Labores y deberes similares se combinan dentro de un puesto de trabajo para facilitar la selección, entrenamiento y supervisión de personal. Al hacerlo las organizaciones deben crear puestos con labores monótonas y no ofrecen al empleado con la suficiente experiencia para calificarse para mejorar. El desempeño en este tipo de puestos sufre de una condición llamada sobre-especialización. Esta condición deteriora la flexibilidad en la utilización de recursos humanos. Esto también puede llevar a agravios en cuanto lo que se espera que hagan o no hagan los puestos (Chruden y Sherman, 1984).

Reconociendo el problema creado por la sobre-especialización, varios patrones han creado programas para consolidar labores de varios puestos bajo un mismo título. Este proceso, conocido en inglés como *broadbanding*, es esencialmente hacer el trabajo más amplio (Chruden y Sherman, 1984).

Se puede definir un puesto como “un conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que forman una unidad de trabajo específica e impersonal” (Grados, 1988). El concepto de puesto implica dos elementos esenciales, que son:

1. Su contenido: determinado por el conjunto de funciones concretas.

2. Sus requisitos: determinados por los factores de habilidad, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo. Estos elementos son necesarios para desempeñar eficientemente la labor.

Para Grados (1988) es importante hacer la distinción entre dos términos importantes:

1. Descripción del puesto: Es la forma en que se consignan las operaciones materiales que debe realizar un trabajador.
2. Especificación de puesto: Es la forma en que se anotan metódicamente los requisitos de habilidad, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo que implica una labor.

La naturaleza del puesto debe ser investigada concienzudamente. La compañía no sabrá que habilidades buscar en trabajadores potenciales, a menos que sepa con detalle que se espera para que la realización del trabajo sea exitosa. Un procedimiento conocido como análisis de puestos es tomado para determinar qué competencias y habilidades son necesarias para el puesto, para poder desarrollar un análisis de trabajador potencial (Schultz y Schultz, 1990).

El análisis de puestos es el descubrimiento de las conductas del empleado que son necesarias para que el puesto sea desempeñado con éxito. La medición de las características del puesto no es completa si se limita a una simple descripción de los deberes del puesto; debe dar el siguiente paso para determinar las conductas significativas que distinguen el fracaso y el éxito en el puesto. La enumeración de tales conductas proporciona la base de la selección, adiestramiento, compensación y diseño de especificaciones (Dunnette y Kirchner, 1972).

Análisis psicológico del puesto: “consiste en aplicar tests psicológicos a los empleados que ya están en posesión de un puesto y fijar las condiciones de contratación según sus puntuaciones. Sin embargo, este método tiene varias limitaciones. Primero, supone que los empleados que ya están trabajando son idealmente adecuados al puesto, un hecho que en caso de ser verdadero, negaría la necesidad de cualquier otro método de selección distinto al que se utilizó para

los empleados que ya están en el puesto. Segundo, el método no tendría éxito para especificar las normas de selección mínimas; seguramente muchos empleados que ya desempeñan el puesto están sobrecalificados para el mismo, tienen las capacidades, características de temperamento o intereses en diferente grado para ejecutar con éxito el trabajo. Finalmente, los resultados dependerán del limitado número de personas disponibles para el estudio y de cualquier factor de distorsión introducido por nuestra selección particular de los tests utilizados en el estudio. Las limitaciones son serias, pero el método es útil al sugerir una dirección a seguir a través de un método objetivo (Dunnette y Kirchner, 1972).

Al igual que en las organizaciones laborales, los equipos deportivos presentan una especialización de actividades. Se podría decir que cada disciplina, e incluso, cada posición dentro de las disciplinas deportivas, pueden analizarse como puestos de trabajo. Actualmente no existe una forma estandarizada adoptada por las organizaciones deportivas para definir lo que se necesita en un deportista para ser seleccionado. La técnica de análisis de puesto puede adaptarse a la práctica deportiva y, esperando los mismos resultados que en el área laboral, ayudaría a la mejor administración de los recursos humanos.

3.2 Selección de personal

Los sistemas de selección de personal han progresado basándose en la observación objetiva de las cualidades y características de los individuos, y no es sino hasta los orígenes de la psicología aplicada, cuando se empiezan a hacer las primeras evaluaciones psicométricas (Rivera, 1990).

La planificación de los recursos humanos (PRH) es el proceso que sigue una organización para garantizar que cuenta con el número de personas y del tipo adecuado, que necesita para suministrar en el futuro determinado nivel de producción o servicios. Las empresas que no realizan una PRH pueden no ser capaces de satisfacer sus necesidades laborales futuras o puede que tengan que recurrir a una reducción de la plantilla (Gómez-Mejía, 2001).

La oferta de trabajo es la disponibilidad de trabajadores que poseen la calificación requerida que puede necesitar un empresario. La demanda de trabajo es el número de trabajadores que necesita una organización. La estimación de la oferta y demanda futuras de trabajo y los pasos que hay que dar para conseguir el equilibrio requieren un proceso de planificación (Gómez-Mejía, 2001).

Es obvio que los seres humanos difieren uno de otros en sus aptitudes físicas, temperamento, intereses, capacidades y conocimientos, por lo que al tener tales diferencias también difieren en la manera en que hacen sus trabajos (Rivera, 1990).

En un mundo ideal dos trabajadores haciendo el mismo trabajo bajo las mismas condiciones producirían los mismos resultados, pero en el mundo real esto no sucede. La variación entre la productividad de los trabajadores y el valor de sus diferencias es mucho (Cook, 1988).

La respuesta a esta variación nos la da Grados (1988) hablando sobre la importancia del reclutamiento como una técnica encaminada a proveer de recursos humanos a la organización en el momento oportuno y su influencia para tener mejores expectativas de un trabajador en el desempeño de sus actividades.

Los medios selectivos de personas para su empleo pueden destacarse en dos grupos fundamentales: los procedimientos tradicionales y el procedimiento científico; los primeros no son muy apropiados, porque se puede incurrir en una serie de fallas, inapreciables a simple vista, por lo que desde luego el método científico es más adecuado (Rivera, 1990).

Tradicionalmente la administración de personal se ha visto como parte del desarrollo de ciertas funciones básicas de personal, tales como selección de personal, entrenamiento y compensaciones. Estas funciones a menudo fueron desarrolladas sin mucho cuidado de las interrelaciones o las contribuciones a los objetivos organizacionales. La administración de recursos humanos, como es practicada hoy, representa a un sistema. Se reconoce la interacción dinámica de las funciones del personal con cada uno de los objetivos de la organización. Lo más importante es que reconoce que la PRH debe ser coordinada de cerca con las estrategias organizacionales y relacionada con las funciones de planeación.

Como resultado, el esfuerzo de la administración de recursos humanos se dirige directamente hacia el abastecimiento de más apoyo para el desarrollo de las metas operativas de la organización (Chruden y Sherman, 1984).

Para Gómez-Mejía (2001), el proceso de contratación se compone de tres elementos: reclutamiento, selección y socialización.

1. El reclutamiento es el proceso por el que se genera un grupo de candidatos calificados para un determinado puesto.
2. La selección es el proceso por el que se toma la decisión de “contratar” o “no contratar” a cada uno de los candidatos para el puesto.
3. La socialización implica orientar a los nuevos empleados en la organización y en las unidades en las que trabajarán.

Las organizaciones deciden cuáles empleados son suficientemente “prometedores” para ser promovidos y cuáles de los aspirantes para los trabajos disponibles probarán ser los “mejores” empleados. Por su parte, empleados y aspirantes también toman decisiones basadas en sus predicciones; eligen la carrera o trabajo que parecen ofrecer las “mejores oportunidades” (Siegel y Lane, 1987).

La PRH es el proceso de anticipar y prever el movimiento de la gente hacia adentro, internamente y hacia fuera de la organización. Su propósito es optimizar la utilización de estos recursos y tener disponibilidad del número adecuado de personas con la calificación requerida para llenar posiciones vacantes, cuando y donde ocurran las vacantes (Chruden y Sherman, 1984).

Grados (1988) sugiere que en el caso de una empresa ya establecida, con una estructura aparentemente definida, se necesita conseguir gente nueva en dos casos:

1. En el momento en que la empresa tenga que cubrir determinados puestos con elementos especialmente entrenados o con alguna preparación específica.
2. Cuando existe una rotación constante de personal, provocada por causas externas o internas de la organización.

Predicciones erróneas son costosas tanto financiera como personalmente. Cuando una organización toma una decisión incorrecta de personal, pierde su inversión monetaria en reclutamiento, entrenamiento y por pagar a un empleado insatisfecho una incursión cuyos costos ocultos pueden ser más grandes. Aunque el dinero real está involucrado, sería un error perder de vista el costo humano de una decisión equivocada de personal. Tomando en cuenta que tal decisión afecta individuos; una persona es contratada o rechazada, promovida o dejada de lado, elige una carrera u otra. Así, las decisiones incorrectas de contratación causan que algunos aspirantes que podrían haberse desarrollado bien estén desempleados (Siegel y Lane, 1987).

Reclutamiento es el proceso de tratar de localizar y alentar a aspirantes potenciales para aplicar hacia las vacantes existentes y anticipadas. Durante este proceso el esfuerzo se realiza en que los aspirantes conozcan las calificaciones requeridas para el puesto y las oportunidades que ofrece la organización. Así los aspirantes potenciales pueden ser motivados para aplicar para las posiciones que se abren (Chruden y Sherman, 1984).

Jewell (1990) dice que relacionar las competencias y habilidades individuales con los requerimientos del empleo es la esencia tradicional de la proyección, selección y colocación de personal. La psicología I/O hace énfasis en relacionar las necesidades valores y expectativas del individuo a lo que ofrecen las organizaciones y los empleos. Hay varias piezas de información que se deben relacionar:

- competencias y habilidades individuales requeridas para el empleo
- recompensas y oportunidades ofrecidas por el trabajo y la organización
- habilidades, competencias y experiencia del solicitante o trabajador nuevo
- necesidades, valores y expectativas del solicitante o trabajador nuevo

Grados (1988) dice que la importancia de una buena selección radica en tener mejores expectativas de un trabajador en el desempeño de sus actividades dentro de la empresa; por consiguiente, la evaluación debe realizarse en forma secuencial y precisa contemplando los siguientes aspectos:

- Experiencia laboral

- Trayectoria académica
- Aspectos psicológicos

“Estos últimos son componentes básicos de la personalidad de un sujeto que hacen posible su óptimo desarrollo dentro de una sociedad y, específicamente en su ámbito laboral, por lo que deberán analizarse usando técnicas confiables. Podemos decir, entonces, que *la selección es la serie de técnicas encaminadas a encontrar a la persona adecuada para el puesto adecuado*” (Grados, 1988).

Schultz y Schultz, (1990) mencionan que como regla, las decisiones de contratación no se basan en una sólo técnica, sino en una combinación de métodos:

1. Entrevista preliminar: Un reconocimiento inicial al aspirante sirve para generar una impresión general del individuo.
2. Forma de solicitud: Los que pasen por la entrevista preliminar deben llenar una solicitud formal que provea de antecedentes detallados sobre características personales, historial y educación.
3. Prueba de empleado: Se administran tests psicológicos a los que han calificado por su solicitud. Dichos tests determinan habilidades, aptitudes y características específicas.
4. Entrevista final: Basándose en la considerable información que ahora se dispone del aspirante, se preparan preguntas detalladas y reveladoras para una entrevista estructurada intensiva.
5. Referencias: Si la persona ha completado exitosamente todos los pasos anteriores, las referencias ofrecidas por el solicitante deben ser contactadas, el propósito es determinar el grado de desempeño en puestos anteriores.
6. Evaluación física: Debido a que algunos trabajos son físicamente demandantes re requiere una evaluación física aplicada por un experto.

La etapa más importante de la selección es, indiscutiblemente, la evaluación psicológica. En ella se reúnen los datos de capacidad intelectual y emocional del candidato. Se realiza por medio de baterías psicológicas que deberán

seleccionarse tomando en consideración los siguientes aspectos: nivel de aplicación, características del perfil, tiempo de aplicación y costo (Grados, 1988)

4. Psicología del deporte

En 1920 Carl Diem funda el primer laboratorio de psicología del deporte en Berlín, Alemania y en 1925 se fundó un instituto similar en Estados Unidos por Griffith. Sin embargo, fue en la desaparecida URSS donde se desarrolló con más fuerza la investigación con Rudick, Puni y Hanin entre los años 1947 y 1957. En América se desarrollaron los estudios en la década de los sesenta y fue hasta ese momento que la psicología deportiva se convierte en una herramienta del entrenamiento deportivo. Actualmente los países con mayor profesionalización de esta disciplina son Alemania, los países ex-socialistas de Europa y Cuba (Ideasapiens.com, 2001).

En 1965 se lleva a cabo en Roma el I Congreso Mundial de Psicología del Deporte con la participación de invitados de diferentes países. A partir de dicho evento se crearon organizaciones científicas especializadas en psicología deportiva para Europa y el resto del mundo.

En 1992 se publica por primera vez la Revista de Psicología del Deporte, auspiciada por la Federación Española de Psicología del Deporte y la Asociación de Titulados en Psicología del Deporte y Entrenamiento Deportivo con el propósito de lograr difusión internacional.

Para la APA, la Psicología del Deporte y de la Actividad Física es “el estudio científico de los factores psicológicos que están asociados con la participación y el rendimiento en el deporte, el ejercicio y otros tipos de actividad física” (Ideasapiens.com, 2001).

La psicología del deporte es una ciencia aplicada que estudia los procesos psíquicos y la conducta de deportistas en la actividad deportiva. Busca conocer y optimizar las condiciones internas del deportista con el propósito de lograr la mayor expresión del potencial físico, técnico y táctico adquirido en el proceso de preparación (González, 2001).

“Cuando las capacidades fisiológicas, las técnicas de entrenamiento, la intensidad de trabajo, alcanzan niveles máximos, la frontera última de la ciencia del deporte es la mente y es allí precisamente donde hace su aporte la psicología deportiva” (González en Ideasapiens.com, 2001). Los psicólogos profesionales trabajan con una perspectiva científica, es decir, la práctica profesional es puesta en investigación. Resolver problemas reales en el mundo real requiere varias definiciones, soluciones alternativas a ser evaluadas y la implementación de una solución óptima. Las repuestas a cada pregunta vienen de la investigación (Siegel y Lane, 1987).

El portal Ideasapiens.com (2001) encuentra dos objetivos principales en la psicología del deporte:

1. Ayudar a mejorar el rendimiento de los deportistas utilizando principios psicológicos.
2. Comprender cómo se afecta el desarrollo psicológico, salud y bienestar del individuo a través de la práctica del deporte, el ejercicio y la actividad física.

La aplicación de la psicología del deporte es muy variada y difiere según la cultura deportiva de cada país. Generalmente la preparación de deportistas olímpicos incluye algún tipo de aportación psicológica. Se concentra principalmente en ejercicios que puedan ayudar a mejorar las habilidades mentales que sirven al deportista. Estas habilidades son: manejo del estrés, autorregulación, visualización, propuesta de metas, concentración y relajación (Eipstein, 1999).

El deporte se podría considerar un arte por su ejecución, con la diferencia de que en los deportes no surge ningún producto, ni se piensa en crear nada. Esta falta de producto, los diferencia no nada más del mundo diario del trabajo y de las otras artes. En los deportes se hace algo más que superar obstáculos. Deliberadamente se colocan los obstáculos para ver qué tan bien pueden ser vencidos. Estos obstáculos reflejan, al parecer, tanto juego como prueba personal (Ryan, 1981).

La revisión de la bibliografía sugiere que el área de investigación en pruebas psicológicas especializadas en reclutamiento de talentos deportivos es escasa, dejando un campo que se puede desarrollar a mayor profundidad y amplitud.

La selección de personal de un equipo siempre estará basada en predicciones. Se escoge a los candidatos que parecen prometedores y se rechazan a otros. La selección del personal del equipo es una de las tareas más delicadas del entrenador. Con frecuencia, la selección puede ser su función más importante, pues su habilidad para seleccionar puede significar la diferencia entre el éxito y el fracaso (Ryan, 1981).

En el nivel universitario, la selección de los atletas se convierte en un proceso intensivo. El entrenador sólo dispone de un número limitado de becas, de modo que debe otorgarlas con buen criterio. Ahí sus errores le pueden resultar muy costosos. Los entrenadores que pierden son despedidos (Ryan, 1981).

Debido a la participación creciente que han tenido los psicólogos, es casi seguro que participarán cada vez más en la predicción del desempeño deportivo. Los esfuerzos de predicción no deben centrarse en el uso de instrumentos empíricos, sino que se deben desarrollar metodologías científicas. Los esfuerzos de investigación son mucho más valiosos para una ciencia cuando acrecientan nuestra comprensión teórica (Ryan, 1981).

Un fenómeno reciente y muy notable ha sido el surgimiento de deportistas muy bien pagados. Los deportes con más seguimiento son los profesionales, por ejemplo, el fútbol americano en Estados Unidos y el soccer en el resto del mundo. Este auge espectacular del profesionalismo deberá influir sobre el concepto de la psicología de los deportes, aunque se debe cuidar no sobreestimar sus efectos. Probablemente uno de los efectos es que el atleta siga activo más tiempo. Los profesionales de todos los deportes habrían comenzado de todos modos siendo niños aun sin tener la posibilidad de hacer dinero con su actividad, lo único que hace el dinero es sostenerlos en su actividad (Ryan, 1981).

Si alguna nación quiere hacer un buen papel en la escena deportiva internacional, debe contar con un método para entresacar a los jóvenes más prometedores y darles recursos para ejercitarse. El método más común para dar a

los atletas la oportunidad de entrenarse plenamente consiste en concederles subsidios directos y empleos (Ryan, 1981).

La intervención en psicología deportiva es distinta a otros tipos de intervención. Las actitudes, normas, valores, procedimientos y estrategias de la intervención clínica no sirven porque los deportistas en general, no tienen trastornos de conducta, no son pacientes como los clínicos. Se hace necesario un rigor científico y metodológico por parte de investigador, pero más allá de las especificaciones técnicas se requiere la comprensión humanística de las sensaciones del deporte para entender mejor a los atletas (Hernández, 2001).

Los estados emocionales negativos tienen impacto sobre los rendimientos en competencia y entrenamientos. Gran parte de los fracasos en competencias se explican por problemas debidos al manejo de la ansiedad y otros son enunciados como “fobia al éxito” (García, 2001).

Las primeras intervenciones realizadas por la mayor parte de los psicólogos del deporte se concentraban en evaluar la personalidad de los deportistas, buscando solucionar sus problemas personales. Convirtiendo las ‘alteraciones’ del deportista en el eje central de la intervención en campos de personalidad, motivación, ansiedad, entre otros, sin actuar prácticamente con deportistas ‘normales’. Este primer enfoque se debió fundamentalmente a la idea de que los entrenadores y deportistas de que la psicología podría ofrecer alguna ayuda para manejar la influencia que los factores psicológicos negativos tenían sobre su rendimiento (Pulgarín y Martín, 1998).

El papel profesional del psicólogo del deporte ha ido evolucionando hasta orientarse de forma más preventiva y educativa, concediendo la máxima importancia a la preparación psicológica del deportista y de otros actores del éxito del deportista como son los entrenadores, árbitros, directivos, espectadores, etc. En conjunto, se puede decir que se ha considerado la presencia e influencia de otros muchos factores además de los factores psicológicos negativos y se ha enfocado la intervención de manera no aislada, sino dentro de un conjunto multidisciplinario compuesto por el entrenador, el médico y otros técnicos (Pulgarín y Martín, 1998).

Pulgarín y Martín (1998) consideran que la función de psicólogo del deporte es fundamentalmente como formador y asesor, capacitando a otros profesionales o personas del entorno deportivo para orientar las acciones de la manera más adecuada, aunque sin excluir una acción específica directa para intervenir en el grupo o de manera individual con cada deportista.

4.1 Personalidad del deportista

El deporte de alta competición constituye, probablemente, la manifestación deportiva más universal y es una realidad de gran impacto social que no podemos obviar. Las crecientes exigencias para la obtención de resultados óptimos nos conducen a la necesidad de detectar y seleccionar cuanto antes a deportistas que presenten condiciones favorables para el rendimiento máximo de algún deporte específico (Aguila y Andujar, 2000).

El deporte de alto rendimiento tiene marcas y estándares que son cada vez más difíciles de superar. La lucha por dejar un buen registro se ha vuelto tan difícil que una pequeña mejora representa un gran esfuerzo por parte del deportista y de todo un equipo de profesionales que lo apoyan (Aguila y Andujar, 2000).

Los entrenadores y otros individuos emplean con frecuencia la expresión 'un atleta es un atleta', dicha frase no ayuda gran cosa para definir la personalidad del deportista, pero su intención es bien clara. A la aptitud atlética se le ve como un factor simple. Toda persona tiene alguna cantidad de este factor. Si la cantidad es grande, el individuo podrá hacer casi todo en el campo del deporte. Este factor único de aptitud atlética podría expresarse en forma más o menos igual en casi cualquier deporte (Ryan, 1981).

A finales del siglo XVIII y todavía hasta mediados del siglo XX una persona de carácter atlético y bien dotada físicamente podía destacar en diferentes y numerosas disciplinas. Actualmente, este supuesto se antoja casi imposible debido a que determinadas modalidades deportivas buscan el máximo rendimiento a través de una absoluta especialización, ya que cada disciplina deportiva requiere capacidades determinadas, en algunos casos no compatibles con otras

especialidades. Por lo que parece fundamental seleccionar y orientar a los deportistas hacia la prueba que más se ajuste a sus características (Aguila y Andujar, 2000).

Las metas de la psicología de la personalidad son: describir la personalidad, predecir el comportamiento, controlar las reacciones y comprender su funcionamiento. La mayoría de las teorías de la personalidad tiene un método de cambio de la personalidad o psicoterapia.

Gabriela Casarico (2004) encuentra dos utilidades básicas a la evaluación de la personalidad en los deportistas:

1. Mejorar la calidad de las relaciones y entendimiento de conductas con respecto al deportista y su cuerpo técnico.
2. Mejorar el rendimiento en cuanto a la selección de deportistas, pronóstico de su actuación y mejora de los déficit.

Existen diversos enfoques para poder comprender las características de la personalidad. El enfoque de rasgo da por supuesto que los rasgos de personalidad son relativamente estables, es decir, que no varían a lo largo de diversas situaciones. El individuo así actuaría independientemente del contexto en el que se encuentre. El enfoque situacional sostiene que la conducta está determinada por el entorno o por las situaciones que el individuo experimenta, es decir, que el ambiente modelaría a la misma. Para el enfoque interactivo la conducta es el resultado de una interacción entre la persona y la situación. (Casarico, 2004).

La investigación de la personalidad se puede basar en un solo factor o en la relación de dos factores o más. La mayoría de los psicólogos del deporte y el ejercicio físico prefieren el enfoque interactivo que les permite explicar el doble de conductas que si explican los factores por separado. Con el enfoque interactivo se requiere indagar sobre el modo en que las personas practican deporte o ejercicio físico y cómo reaccionan individualmente en contextos concretos (Casarico, 2004).

Es necesario, en primer lugar, explicar las particularidades psicológicas generales del deporte como aspecto específico de la actividad. En segundo lugar,

realizar un análisis comparativo de las particularidades psicológicas de las diferentes disciplinas deportivas y ejercicios competitivos (De la Paz y León, 2003)

Teitelbaum (1998) sugiere que los fundamentos de programación mental son fundamentales para el éxito deportivo y para mantener altos niveles de motivación, concentración y confianza.

Talento deportivo es “la disposición por encima de lo normal de poder y querer realizar rendimientos elevados en el campo del deporte” (Hahn en Aguila y Andujar, 2000). “Un talento deportivo se caracteriza por determinadas condiciones y presupuestos físicos y psíquicos, al cual, con mucha probabilidad lo portan en un momento sucesivo a alcanzar prestaciones de alto nivel en un determinado tipo de deporte” (Gaber y Rouff en Aguila y Andujar, 2000).

Se pueden distinguir dos métodos para la selección de talentos deportivos (Bompa, Harsany, Martín y Gutiérrez en Aguila y Andujar, 2000).

- Selección natural o pasiva: se basa en el azar y en esperar a que aparezcan talentos dentro de una masa de deportistas.
- Selección científica, activa o sistemática: se basa en la identificación por métodos científicos de talentos para su orientación y selección de modalidades deportivas en las que puedan alcanzar alto rendimiento.

Domínguez (2005) realizó una investigación en tenistas de alto rendimiento en Cuba y concluyó que la motivación y la auto-confianza son potencialidades importantes en el desarrollo deportivo, pero también hay que tomar en cuenta el manejo del enojo y la frustración, concentración de la atención y los hábitos físicos.

Ogles y Masters (2003) trataron de determinar cuál era la motivación de los corredores en un maratón. Utilizaron el análisis por categorías de motivaciones para determinar qué llevó a los corredores a realizar la prueba. Concluyeron que los resultados fueron tan variados que no se pudo agrupar los tipos de motivación en categorías.

Aunque se podría pensar que la práctica deportiva es siempre benéfica, también puede haber casos extremos, perjudiciales para el deportista. Chen, Griffin, Kathering y Health (1993) encontraron correlación entre deportistas que

practicaban pruebas de carrera de distancia larga con una escala de adicciones, sugiriendo que el deporte también puede convertirse en una actividad adictiva cuando se lleva al extremo.

Bandura (en González, 2001) encontró dos tipos de motivadores para los deportistas: el éxito y la realización de la actividad. Los atletas con predominio de expectativa de éxito sienten que su participación y habilidades están directamente asociadas a la victoria deportiva, mientras en los que predomina la expectativa de eficacia, las acciones, los movimientos técnicos y el disfrute de la ejecución ocupan su atención y sentimientos. Los primeros se autorregulan por el alcance de la meta y los segundos por la eficiencia y el disfrute de las acciones.

Cuando un atleta se enfrenta a un reto importante, como superar una varilla a una altura cercana al récord, puede entregar sin reservas todas sus fuerzas (convencido de que obtendrá éxito) o puede hacerlo tratando de salir de la situación sin quedar en ridículo. De modo que las características de la actividad deportiva y, en específico, la dinámica de los motivos de participación, debe ser tenidos muy en cuenta antes de manejar el balance de expectativa éxito versus eficacia (González, 2001).

En situaciones más relajadas, donde el atleta se sienta cómodo y confiado puede no estar en disposición de emplear todos sus recursos, por el alto control de la tarea y baja excitación, el deportista puede ser sorprendido por un bajo rendimiento al entregar menos de lo que la situación exige (González, 2001).

La selección de talentos deportivos es una necesidad basada en dos aspectos: la selección de verdaderas promesas y la 'reorientación' de jóvenes no dotados. Con ello, los entrenadores podrán motivar hacia objetivos más lúdicos y educativos a los menos capacitados, evitando la frustración que supone el fracaso en la competición (Aguila y Andujar, 2000).

Se puede evitar la deserción de jóvenes deportistas con intereses y expectativas de éxito deportivo si éstos no llegan y en lugar se encuentran con el fracaso con un descenso en la motivación por el deporte. La correcta orientación y la diferenciación entre posibles talentos deportivos y jóvenes deportistas "normales", optimizan el proceso de entrenamiento y formación deportiva

específica en ambos, además de permitir la planificación de una vida deportiva ordenada y metódica (Aguila y Andujar, 2000).

Establecer criterios científicos para la detección de talento deportivo proporciona numerosas ventajas fundamentales, reduce el tiempo para alcanzar el alto rendimiento, al tiempo que la eficiencia del entrenador aumenta, pues sólo se dedica a atletas con capacidades superiores, favoreciendo la aplicación de métodos científicos (Aguila y Andujar, 2000).

4.2 Dimensiones de la personalidad de Eysenck en deportistas

Para Eysenck existen dimensiones universales de la personalidad:

Extraversión – introversión

Neuroticismo – estabilidad

Psicoticismo – realidad

Aunque otras teorías de la personalidad brindan información sobre estas dimensiones, probablemente la más relevante en este propósito sea la de Eysenck y Eysenck (1994). Se basó en los trabajos previos de Pavlov y Hull, sugiere que las diferencias individuales de la personalidad se deben a la calidad y condiciones del sistema nervioso de cada persona. Plantea que la extroversión es un continuo entre extroversión e introversión y el neuroticismo es un continuo entre neuroticismo y estabilidad. Estas dimensiones permiten esencialmente una descripción del comportamiento de las personas (García, 2002).

La dimensión extroversión – introversión involucra el sistema reticular activador mientras que neuroticismo – estabilidad se asocia con el hipotálamo. La excitación crítica derivada de los estímulos externos, por ejemplo, condiciones de la competencia, es más alta en los introvertidos que en los extrovertidos. De acuerdo con ello el extrovertido se caracteriza por poseer mecanismo inhibitorios fuertes en su sistema nervioso. El extrovertido está bajo en excitación y alto en inhibición, y los introvertidos son los opuestos (García, 2002).

Entonces, los deportistas deben reaccionar de manera diferente en su grado de activación y excitación emocional en las condiciones de la competencia en dependencia de si son extrovertidos o introvertidos (García 2002).

La dimensión propuesta por Eysenck sobre la extroversión – introversión es un modelo de la fuerza o debilidad del sistema nervioso. La relativa ausencia de una supremacía cortical de los introvertidos ocasiona en su comportamiento sea acorde con las condiciones particulares y patrones de comportamiento los cuales los caracterizan. Una ausencia de represión en el comportamiento que representan tendencias impulsivas y sociales a la exteriorización. La expresión de estas características en el sistema nervioso se muestra en la parte más superficial del comportamiento de la persona en forma de rasgo de la personalidad (González, 2001).

Para Eysenck el sistema nervioso autónomo está relacionado con la emocionalidad. El neuroticismo señala la hiperreacción emocional general y la predisposición a la depresión neurótica bajo los efectos del estrés. La ausencia del neuroticismo se expresa en individuos perseverantes, con fuerza de voluntad, confianza, estabilidad emocional, iniciativa y organización estable de la personalidad (González, 2001).

El EPI es resultado del “Inventario de Personalidad” de Maudsley, Eysenck y Knapp, y al igual que éste, se diseñó para evaluar dos grandes dimensiones de la personalidad: neuroticismo y extroversión. El EPI presenta algunas ventajas, entre ellas, que aparece en dos versiones, así permite el re-test, tiene mejor redacción verbal y logra una mayor independencia de los factores que evalúa y, además, presenta una escala de sinceridad que identifica a los sujetos que tratan de dar una imagen favorable de sí mismos (González, 2001).

Una investigación realizada en Cuba por García (2002), trató de perfeccionar el psicodiagnóstico deportivo mediante el Inventario de Personalidad de Eysenck, HJ y Eysenck, SBG, además de considerar para cada deportista el grado de rendimiento, disposición para entrenar disciplina, control de las emociones y valoración del contrario. Concluyó que el neuroticismo y el control de las emociones son proporcionalmente negativos, es decir, a mayor neuroticismo

menor control emocional. Además de que las emociones negativas en las competencias se deben al neuroticismo. No encontró relación entre la extroversión – introversión y los indicadores de actividad.

En un estudio realizado en España, Núñez (2000) encontró diferencias en la personalidad utilizando en test de factores de personalidad 16PF-5 de Cattell y el PPG-IPG de Gordon. Este test está construido con los mismos conceptos teóricos de factores de la personalidad que utiliza Eysenck. Núñez (2000) encontró diferencias estadísticamente significativas entre tenistas, deportistas individuales y no deportistas, con correlaciones importantes para ambos tests.

Casarico (2004) aplicó otro inventario de estilos de personalidad MIPS a futbolistas en un club argentino sin obtener resultados concluyentes que sugieran la existencia de rasgos de la personalidad que se compartan entre su población, sin embargo, llegó a la conclusión de que para obtener buenos resultados no es necesario que el grupo se lleve bien.

Casadesús (2003) trabajó en Cuba con un grupo de luchadores estilo libre de alto rendimiento y encontró características de temperamento sanguíneo – flemático que se correlacionaban con la práctica de dicho deporte. Los temperamentos son la base de la misma teoría determinista de los factores de la personalidad.

En otros estudios se ha encontrado correlación negativa entre extraversión y perseverancia en las tareas mentales, es decir, los más introvertidos eran más perseverantes. Los hombres de negocios que han tenido éxito son introvertidos estables (Eysenck y Eysenck, 1994).

De acuerdo a las investigaciones encontradas se sugiere que los tests que incluyen factores de la personalidad o alguna tipología de temperamento encuentran más correlación y diferencias entre grupos en cuanto a las personas que realizan deporte. También se sugiere una correlación entre masculinidad y la práctica deportiva. Mientras que las pruebas de motivación no son concluyentes para determinar diferencias en cuanto al estilo deportivo.

4.3 Género y deporte

Las diferencias entre hombres y mujeres que van más allá del aspecto biológico han sido motivo de estudio de diferentes disciplinas sociales. Existen diferentes enfoques y modelos para comprender los rasgos de personalidad y del comportamiento, las actitudes o normas en determinados momentos y circunstancias. La cultura occidental se ha basado en la sobrevaloración de los aspectos masculinos hasta el grado de considerar el ideal masculino como superior al femenino (Lara, 1993).

Las categorías de lo masculino y lo femenino no corresponden estrictamente a cuestiones biológicas sino a construcciones sociales e históricas que se interiorizan en las personas y se convierten en parte determinante de su personalidad individual y su comportamiento social (Gómez, 2002).

Se prefiere el término “género” en contraste con el de “sexo” para hacer énfasis en los aspectos psicológicos y sociales, distinguiendo de los meramente biológicos. Los papeles de género son prescripciones, normas y expectativas de comportamiento para hombres y mujeres. Los estereotipos de género son creencias, expectativas y atribuciones sobre cómo es y cómo se comporta cada sexo. Los comportamientos asociados al género son la manifestación conjunta de los papeles y los estereotipos junto con rasgos de la personalidad, habilidades, percepciones y auto-concepto como hombre o mujer (Lara, 1993).

Los deportes requieren juventud, buen estado físico y fuerza, por lo que han sido vistos más bien como formas de contienda masculina. Algunos psiquiatras que entre sus pacientes tienen atletas están convencidos de que la masculinidad es parte central de la motivación atlética. Mas todavía, sienten que la verdadera motivación proviene del miedo a no ser suficientemente masculinos. En algunos casos este punto de vista puede tener cierta validez, aunque las muestras clínicas no son muy representativas y tienden a ser poco numerosas, pues los atletas no son gente inclinada a buscar ayuda psiquiátrica. Lo cierto es que el impulso o esfuerzo masculino es un aspecto del deporte que debe ser tomado en cuenta en la explotación psicológica de la conducta de los deportes (Ryan, 1981).

Durante los siglos XVIII y XIX el deporte ganó protagonismo como un hecho social y su práctica estaba reservada para jóvenes aristócratas o burgueses. La práctica deportiva estuvo asociada a los valores predominantes de los estereotipos masculinos de la época. El deporte se asociaba con virilidad, agresividad o fortaleza. Por otro lado, las prácticas de la mujer debían ser capaces de no comprometer la función maternal, asociándose con la precisión, dulzura, belleza y manifestaciones tradicionales del hogar (Gómez, 2002).

Las prácticas deportivas de la antigüedad eran eventos prohibidos para las mujeres, las cuales iniciaron su participación activa solamente en los terceros juegos olímpicos modernos en 1904. La mujer sólo podía practicar algunos deportes que vayan acordes con el estilo de personalidad que se consideraba adecuado, es decir con feminidad, belleza, delicadeza, entre otros. Desde todos los ámbitos, especialmente la familia y la sociedad, la cultura ha venido tejiendo sobre la mujer un prejuicio, que la aleja de prácticas deportivas que vayan en contra de su estética, que usurpen su posibilidad de desempeño como ama de casa (Murcia y Jaramillo, 2001).

Pese a que en la actualidad esta noción de que la mujer no debe practicar actividades tradicionalmente masculinas ha cambiado, toda vez que la mujer es más independiente y busca sus propios espacios en lo laboral, lo educativo, lo político, lo militar y familiar; se conserva aún en la cultura el estigma que señala que la mujer que realiza actividades, otrora propias del varón, con calificativos despectivos relacionados con la homosexualidad, el bajo estatus social, la rudeza, entre otros (Murcia y Jaramillo, 2001).

La incorporación de la mujer a la práctica deportiva tuvo lugar inicialmente en las modalidades que podían ser más apropiadas a su "especial" naturaleza biológica y psicológica para posteriormente irse ampliando con otras del mismo tipo, llegando a crearse modalidades exclusivamente femeninas. La mayor parte de tales modalidades fueron dando lugar a una forma de práctica deportiva en la que el elemento estético tenía una gran importancia, en la que se reforzaban los aspectos más característicos de lo que se ha llamado "feminidad" y, sobre todo, en

la que no existía una confrontación directa con contacto físico entre las participantes (Velázquez, 2001).

Uno de los aspectos donde se puede apreciar con mayor claridad el modo en que el deporte ha actuado y actúa como instrumento de reproducción ideológica es el de la relación entre la mujer y el deporte. Ya que el deporte moderno surgió, se organizó, se desarrolló y se difundió como una práctica exclusivamente masculina. De hecho, la exaltación de la virilidad, la hombría, el coraje y el carácter como aspectos propios de la práctica deportiva, ha determinado que tales aspectos constituyan las características más valoradas en el deporte desde sus orígenes y su manifestación una de las cualidades más apreciadas de los deportistas (Velázquez, 2001).

La producción científica y académica de los últimos veinte años en el campo de las ciencias de la actividad física y el deporte viene exhibiendo en forma regular el interés de investigadores y pedagogos por hacer énfasis en aspectos que entrecruzan las prácticas corporales con las categorías analíticas de género, mujer, masculinidad y feminidad (Gómez, 2002).

Mediante los procesos de constitución de la identidad personal las personas aprenden representaciones estereotipadas de los roles masculino y femenino, siendo que estas representaciones estereotipadas ocultan la necesidad de los grupos de poder de conservar determinado status quo (Gómez, 2002).

El principal argumento de las diferencias de género radica en las diferencias históricamente consideradas como naturales entre hombre y mujer, no corresponden estrictamente a diferencias biológicas y sexuales sino a la representación que los sujetos se hacen de dichas categorías y diferencias. El estudio histórico de esas representaciones muestra que las mismas no son estáticas sino que se configuran en relación con los marcos epistemológicos de cada momento, esto es, en relación con la totalidad de los elementos componentes de la estructura social (relaciones económicas, parentales, creencias religiosas) (Gómez, 2002).

La mayoría de las personas utilizan los estereotipos como referencias de verdad, sin que se haya constatado la veracidad de dichas representaciones. Los

estereotipos se constituyen producto de la influencia ideológica de las instituciones que rodean al sujeto, particularmente la familia, la escuela y los medios de comunicación en la infancia (Gómez, 2002).

Los rasgos masculinos son considerados prácticos y de orientación a la acción; mientras que los femeninos, de relación y preocupación por otros. También existen sus extralimitaciones, para la masculinidad existe el machismo (agresión e intransigencia) y para la feminidad el síndrome de mujer sufrida o sumisión (abnegación y debilidad), basados en estereotipos de género (Lara, 1993).

Se han realizado investigaciones previas para encontrar correlación entre sexo anatómico, género y la afición por el deporte, en las cuales las personas masculinas se muestran más involucradas que las femeninas. Además, la investigación en atletas ha indicado que la orientación de rol de género ayuda a hacer una fuerte predicción para la participación en deportes.

Tradicionalmente se piensa que los deportes son masculinos. Según el inventario de papeles sexuales de Bem entre la escala masculina se encuentran los reactivos: seguro de mí mismo, atlético, me comporto confiado de mí mismo, de personalidad fuerte, enérgico, analítico, hábil para dirigir, dispuesto a arriesgarme, tomo decisiones con facilidad, agresivo, funciono como líder, competitivo y ambicioso, entre otros, estas características podrían considerarse deseables para los deportes (Lara, 1993).

El *Journal of Sports Behavior* publicó un artículo donde reporta que la literatura sugiere que las diferencias de género son el producto de influencias ambientales y que la socialización masculina difiere de la femenina (Geendorfer, 1997; Lewko & Ewing, 1980). En esta visión del género como condición cultural, lo masculino se entiende socialmente más competitivo, agresivo y dominante que lo femenino y encuentra más aliento para tomar riesgos y enfrentar sus miedos (Gil, 1988; Ginsburg & Silverman, 2000; Kerr & Vlaminkx, 1997).

En una investigación realizada en Estados Unidos por Lantz y Schroeder en 1999 se había encontrado una correlación positiva entre la masculinidad y el papel de atleta, mientras que había una correlación negativa entre feminidad y el papel

de atleta. Sin embargo, cuando se repitió la investigación con los fanáticos del deporte, se encontró la misma correlación positiva con masculinidad, pero no se encontró la correlación negativa con feminidad.

5. Diferenciación de la personalidad

Según Cattell (1972), la sistematización del conocimiento humano acerca de la personalidad se puede dividir en grandes rasgos en tres fases históricas:

1. La fase literaria y filosófica, basada en la percepción personal y creencias convencionales.
2. La etapa de la observación y teorización organizada, a la cual se puede denominar fase protoclínica. Surgió de los intentos de la medicina de dar tratamiento a la conducta anormal o “enferma”.
3. La fase cuantitativa y experimental, que no empezó hasta un poco antes de los principios del siglo XX.

Las últimas dos fases tienen más “intención científica” y poseen el mismo método general, aunque sus diferencias son muy significativas por el enfoque cualitativo y cuantitativo, además de la intervención experimental en la parte fisiológica (Cattell, 1972).

Ivan Pavlov (en Cattell, 1972) trató de encontrar de forma cuantitativa y experimental leyes del comportamiento. El enfoque de sus investigaciones se considera experimental univariado o bivariado dependiendo de la manipulación de las variables. A esto se le llamó “reflexológico” al buscar un impulso como reflejo a un estímulo.

Los experimentos multivariados fueron realizados por Sir Francis Galton en Inglaterra. Desarrolló junto con Pearson un coeficiente de correlación y comenzó a mostrar relaciones estadísticas entre variables múltiples. El enfoque multivariado afirma que con la suficiente sutileza analítica podemos extraer las relaciones, partiendo de la conducta del hombre en su verdadera situación vital, sin la falsa situación de control y manipulación que representa un experimento de laboratorio (Cattell, 1972).

Los estudios cuantitativos se siguieron desarrollando en el estudio de las diferencias individuales mediante test controlados, su enfoque fue el de no “meter un pedacito de hombre en el laboratorio, sino el de estudiar al hombre entero en un retorno virtualmente natural, y descubrir a través del análisis estadístico de qué forma se relacionan varias clases de conducta” (Spearman en Cattell,1972).

Existen dos elementos que pueden confundirse con la personalidad pero que en realidad son situaciones periféricas. Por un lado está la situación que puede moldear la forma en que reacciona la persona y por otro lado está el estado de ánimo que condiciona diferentes procesos cognitivos. “La personalidad es lo que determina la conducta en una situación definida y un estado de ánimo definido” (Cattell,1972). La inestabilidad del estado de ánimo es en sí un rasgo, pero el encontrarse en un estado de ánimo concreto no constituye un rasgo, aunque determine la conducta. El papel forma parte de la personalidad, en un sentido amplio, pues para reaccionar según un papel la persona ha tenido que adquirir lo que hace falta para obrar así (Cattell,1972).

La habilidad se manifiesta en la forma de responder a la complejidad de una situación, cuando el individuo ve claramente qué objetivo quiere alcanzar en esa situación. Un rasgo temperamental o general de la personalidad es normalmente estilístico, en el sentido de que se refiere al ritmo, forma, persistencia, etc., y abarca una gran variedad de respuestas específicas. El rasgo dinámico se refiere a las motivaciones o intereses (Cattell,1972).

A pesar de todas las condiciones que puedan modificar la respuesta, existen rasgos de la personalidad que permanecen. “Por rasgo entendemos una tendencia a reaccionar, relativamente permanente y amplia. Por lo general los rasgos se dividen en tres modalidades: habilidades, rasgos de temperamentales y rasgos dinámicos” (Cattell,1972).

La selección natural está obrando continuamente. Posiblemente la actual tendencia y extensión centrales de cualquier rasgo temperamental heredado es que aparece como un “continuum”, es decir, como polos opuestos de la misma escala, tal como la extroversión – introversión, representa el resultado de una búsqueda continua del equilibrio óptimo (Cattell,1972).

El carácter ciclotímico extremo, es decir, el extrovertido es apto para desarrollarse y devenir un ser extraordinariamente sociable, con vitalidad emocional, plausible, pero también un individuo del que no se puede confiar, porque dependiendo de ligeras deficiencias del carácter, podría convertirse en un estafador psicópata o timador. El temperamento sizothymo, en el extremo opuesto o introvertido, es propenso a volverse tan cerrado y rígido que no puede encajar en ningún lado. Pero la constitución central hereditaria óptima puede variar de una cultura a otra (Cattell,1972).

Antes de la aparición del análisis factorial algunos psicólogos llegaron a tal grado de desesperación que estaban dispuestos a delimitar los rasgos según su voluntad, encargando a algún comité que decidiera cuáles eran los rasgos importantes y cómo debían definirse. El análisis factorial, por otro lado, cree que existen estructuras naturales y unitarias en la personalidad. Es decir, si existen elementos naturales en forma de unidades funcionales, equivalentes a un elemento del mundo físico, entonces sería mucho mejor empezar los estudios midiendo tales rasgos (Cattell,1972).

5.1 Pruebas psicométricas

Cualquier predicción que tenga que hacerse sobre el éxito de una persona en una actividad particular involucra relacionar dos o más variables. Cualquier método de selección debe poder predecir mediciones futuras del desempeño real de la tarea. Esta es la única forma en que el psicólogo de personal puede determinar si el método de selección está tomando a la mejor persona para el puesto. Una medida estadística para determinar dicha relación es el coeficiente de correlación (Schultz y Schultz, 1990).

Desde antes de que la psicología se desarrollara como ciencia, se realizaban pruebas para intentar conocer la personalidad de la gente. Pero ha sido la psicología la que refinó las técnicas para definir y medir el rendimiento y para usar dichas medidas para predecir la conducta futura. (Siegel y Lane, 1987).

“Una prueba psicológica constituye una medida ‘objetiva’ y tipificada de una muestra de conducta” (Grados, 1988).

La mayoría de las medidas que se pueden tomar a la gente tienden a distribuirse normalmente (en una campana de Gauss) y no es posible sacar el tipo de la gran mayoría, porque la mayoría se concentra en la parte central. La costumbre de sacar tipos puede ser útil si no se trata de aplicar a todo el mundo (Ryan, 1981).

Siegel (1987) hace una clasificación de los predictores en la selección de personal, encontrando cuatro tipos generales:

1. Tests, incluyendo muestras de trabajo y ejercicios situacionales.
2. Entrevistas.
3. Información biográfica y predictores diversos (como referencias comprobables y autorreportes).

El formato del test determina la forma en que se va a administrar. Cada formato tiene ciertas ventajas y desventajas, aunque algunos son más apropiados que otros para la selección de personal (Siegel y Lane, 1987).

Las pruebas de personal tienen un objetivo específico: contribuir a incrementar la efectividad del factor humano en una organización (Guion, 1965).

(Rivera, 1990) Existe diferente tipología de los exámenes de acuerdo a sus características:

- Operación: proyectivos, no proyectivos, factoriales o no factoriales.
- Área: personalidad y suficiencia (inteligencia, conocimientos y aptitudes).
- Procedimiento de administración: individual o colectivo.
- Forma de aplicación: mudos, orales, escritos o instrumentales.
- Composición: único, graduados o batería.
- Finalidad: cualitativos, cuantitativos, diagnóstico o pronóstico.

Cada uno de estos tests tiene un valor y un alcance relativo a la personalidad global y para definir finalmente un diagnóstico psicológico deberá tenerse en cuenta la relación entre todas las técnicas tomadas con el objeto de que, desde este intercambio informativo, se llegue a una interpretación más fidedigna acorde con la estructura del individuo (Garzarelli, 2003).

“Una batería psicológica es un conjunto de pruebas mediante las que se trata de obtener un conocimiento acerca de las características de un individuo en lo que respecta a su inteligencia, personalidad, intereses y habilidades” (Grados, 1988).

Existe el problema de seleccionar las pruebas que van a integrar las baterías. No existe una prueba que por sí sola sea capaz de medir todas las capacidades requeridas para desempeñar un trabajo, por lo que se hace necesario el empleo de un conjunto de pruebas (Grados, 1988).

Generalmente, dos tests son mejores que uno. Una batería de test es usualmente más válida que un solo predictor. El primer paso en designar una batería de prueba es sugerir los atributos de los aspirantes que son asociados con el criterio del análisis (Guion, 1965).

Grados (1988) dice que en general, el diseño de baterías psicológicas comprende las siguientes clases de pruebas:

- Pruebas de inteligencia (de ejecución y/o verbal)
- Pruebas de personalidad
- Pruebas de intereses o preferencias
- Pruebas de aptitudes o habilidades

“Los diseños experimentales para la investigación de selección son sumamente sencillos. La idea esencial es comparar puntajes de tests de personas que muestran patrones diferentes de conducta en los mismos puestos o en puestos muy semejantes” (Dunnette y Kirchner, 1972).

Características de un buen test psicológico según Fransella (1981):

Confiabilidad:

- Ser confiable a lo largo del tiempo. Si un test se utilizase en dos ocasiones con los mismos sujetos, deberían obtenerse las mismas puntuaciones.
- Internamente consistente. Esto se refiere a la homogeneidad de los elementos del test, el grado en que cada elemento del test mide la misma variable.

Validez:

- Validez aparente. Se dice que un test posee validez aparente si parece que está midiendo lo que intenta. Puesto que, en los cuestionarios de

personalidad, la validez aparente es notoriamente un indicador pobre de la validez real.

- Validez concurrente. Ésta hace referencia a las correlaciones del test con otros tests el mismo tiempo.
- Validez predictiva. Se refiere a la correlación de un test con criterios futuros.
- Validez de constructo. Presentar tantas hipótesis en torno a la variable de test como sean posibles, teniendo presente su naturaleza psicológica.

Una ventaja importante que presentan los tests, a diferencia de las escalas de evaluación o los datos de entrevistas, es que pueden hacerse altamente discriminativos (Fransella, 1981).

Según Rivera (1990) deben tenerse en consideración los siguientes puntos:

1. Los exámenes de admisión no deben suponerse como medio eficaz para resolver todos los males de la selección de personal.
2. Su uso no corrige los resultados de la mala dirección, ni los descuidos de la supervisión.
3. No deberán suponerse los resultados de los exámenes como perfectos e infalibles.
4. Su utilización no debe cuantificarse en términos de perfección, sino en los de reducción de deficiencias.
5. No debe criticarse porque hubiere permitido la admisión de uno o dos empleados ineficaces, sino que se le debe juzgar en función de si selecciona o no, menos empleados incapaces que la técnica que se usaba anteriormente.

Nunca se podrá afirmar definitivamente que todo lo que se reporte de los tests psicológicos será así para siempre, ya que todos los tests si bien son consistentes y verificables, contribuyen a formarnos una idea transversal de la estructura de personalidad del evaluado, sujeta a modificaciones vinculadas a la dinámica del psiquismo del mismo (Garzarelli, 2003).

5.2 Test de personalidad para deportistas

Martens, Tenenbaum, Valdés y García Ucha (en González, 2001) mencionan problemas sobre el empleo y la evaluación de la personalidad de deportistas mediante tests psicológicos. Existe un número limitado de escalas y tests que sean apropiadas para un deporte en concreto, además de que se utilizan escalas idénticas para deportistas de diferentes países sin considerar los cambios culturales. Otro error común es que se generalizan los resultados hacia todos los deportistas sin mencionar las características propias del grupo de estudio, ocasionando resultados contradictorios al repetir la prueba con un grupo distinto de deportistas. También se han utilizado algunos métodos cuantitativos y estadísticos no apropiados y la información generalmente no se complementa con información cualitativa.

Existen psicodiagnósticos para el área del deporte. Algunos tests generales y otros altamente específicos (Garzarelli, 2003).

El valor de un buen diagnóstico en deportes está vinculado a la utilidad que representa no sólo para el atleta sino para el equipo y la institución a la que pertenece. Los tests que son utilizados en estas evaluaciones pertenecen a los ya conocidos y por lo tanto los objetivos y confiables. Hasta el momento ha sido de mucha utilidad aquel tipo de observación de desempeños opuestos, así como el análisis individual de cada atleta. En todas estas observaciones metodológicas, no sólo se evalúa el actual nivel de los deportistas (en forma comparada), sino que también se infiere el futuro profesional de los mismos (Garzarelli, 2003).

Para las grandes instituciones, contar con un instrumento preciso de evaluación es no sólo importante por los costos económicos e inversión, sino por las posibilidades de desarrollo que se les brindarán al atleta y aún por el progreso de la misma actividad deportiva. Para estas instituciones un reclutamiento no sólo rápido sino selectivo y eficaz de deportistas es un factor que debe ser tenido en cuenta (Garzarelli, 2003).

Entre los métodos visuales de observación se utilizan filmes y videos que pueden ser comentados por los especialistas y para tener evaluaciones precisas y dinámicas de las acciones de cada deportista sobre todo cuando se trata de actividades de equipo. Por supuesto que con las tecnologías se hace mucho más fácil analizar minuciosamente y concienzudamente la ejecución del equipo o de un solo atleta (Garzarelli, 2003).

El análisis longitudinal de cada partido permite su comparación, su evolución, observar los errores cometidos y las posibilidades de modificación. Todo esto le permitirá al entrenador reflexionar sobre la importancia del conocimiento del estado físico, la salud, los intereses tanto internos como externos, los proyectos y metas y la psicología del deportista, con toda la ayuda el trabajo será mucho más efectivo e integral (Garzarelli, 2003).

Para lograr un óptimo diagnóstico psicológico se deberán considerar una serie de puntos esenciales (Garzarelli, 2003):

- Diagnóstico exhaustivo, profundo y científico: la batería debe estar compuesta por todos o la mayoría de los tipos de tests. Se añadirán a los mismos los específicos para cada deporte en particular, así como todos los factores vinculados a la concentración, motivación y aptitudes. Esta batería puede utilizarse para guiar, orientar y asegurar al deportista en sus actividades y posibilidades de ejecución y pronóstico.
- La capacidad del atleta para el deporte elegido: esta medición registrará rendimiento, velocidad de reacción, sentido de movimiento, coordinación general y específica, así como toda otra forma de cognición utilizada para el deporte.
- Comprobaciones para evaluar las diversas fases del progreso y desarrollo del deportista.
- Análisis de la competencia particularizada en relación con factores tales como el esfuerzo, triunfo, derrota, intereses, proyectos, objetivos particulares o grupales e institucionales, autoestima, relación con el estrés, con el objetivo de entender la estructura psicofísica del atleta.

“Sería mucho más fácil seleccionar a los atletas si existiera algún test objetivo que permitiera clasificarlos y darles un rango de acuerdo con su capacidad relativa y sirviera como base valedera para la predicción de los éxitos futuros” (Lawther en Garzarelli, 2003).

Debería considerarse para todo esto, la creación de nuevos instrumentos de evaluación. Aunque existen rasgos de personalidad comunes entre los deportistas, existen cogniciones específicas para cada deporte, ya que de hecho, cada deporte, confirma la presencia de características y habilidades propias (Garzarelli, 2003).

Existen tests específicos para cogniciones de cada deporte que se conforman por las habilidades motoras y que se desarrollaron por métodos empíricos, tales casos son: esfera del diagnóstico del rendimiento, esfera del diagnóstico del desarrollo, esfera de los pronósticos, esfera analítico – dimensional y esfera experimental (Garzarelli, 2003).

Es necesario que cualquier test que haya sido producido en un país sea adaptado sistemáticamente para verificar su validez, en el caso de ser utilizado por otro país con diferencias geográficas, culturales, intelectuales y económicas. Si bien es posible evaluar con un mismo instrumento a diferentes personas, muchos de los factores que influyen sobre la personalidad de un atleta y los resultados que podrían llegar a obtenerse mostrarían diferencias altamente significativas (Garzarelli, 2003).

Cualquier batería o test que se vaya a utilizar deberá contar con una evaluación global de personalidad y con los factores específicos evaluados a partir de los test tipificados para su actividad. De este modo una visión más profunda y significativa permitirá acceder a una mejor orientación del deportista o equipo evaluado. Una adecuada elección de técnicas siempre tendrá en cuenta diferentes y múltiples factores y deberá seguir las reglas y normas éticas imprescindibles para la evaluación de todo ser humano (Garzarelli, 2003).

5.3 Coeficiente de Correlación

El pionero del análisis factorial fue Spearman, psicólogo inglés que desarrolló trabajo en aptitudes mentales. La teoría factorial es un método matemático basado en el coeficiente de correlación, a través del cual se equiparan dos exámenes, para conocer las características de uno en función del otro (Rivera, 1990).

El análisis factorial es en realidad una técnica matemática muy compleja y aunque va más allá del mero reconocimiento de “racimos” o categorías, en esta forma se muestran su esencia (Cattell, 1972). Sirve para saber si dos o más factores están relacionados de alguna forma y los agrupa en categorías.

Spearman (en Rivera, 1990) encontró dos tipos de factores:

- Factor general: común en la correlación en todos los exámenes de cierta índole.
- Factor de grupo: común en cierto número de exámenes del mismo tipo.

Según Nunnally (en Fransella, 1981) cualquier combinación lineal de las variables en una matriz de datos resulta ser un factor de esa matriz. Así, por ejemplo un factor podría estar formado por la configuración de las puntuaciones en cuatro variables, por ejemplo, aptitud numérica, aptitud verbal, aptitud espacial y razonamiento abstracto, y éstas podrían ponderar diferentemente en dicha configuración.

Supongamos ahora que se ha factorizado una batería de tests de personalidad y que aparece un factor saturando todos los tests de rasgos obsesivos, es decir, relacionado con tales tests. Esto sugiere que hay un factor o dimensión general de rasgos obsesivos, hipótesis que podría entonces probarse experimentalmente. Ésta es la principal utilización del análisis factorial en el estudio de la personalidad, y es esencialmente el método utilizado poro Cattell y Eysenck y otros destacados analistas factoriales (Fransella, 1981).

La interpretación o designación de los factores depende de sus saturaciones factoriales. De este modo, si un factor satura, por ejemplo, en medida de ansiedad, reflejo psicogalvánico y miedo general, podría claramente designarse

como “neuroticismo”. Para interpretar un constructo que correlacione con tales medidas, tenemos que concebir una variable cuyo nombre se ajuste, tal como el neuroticismo (Fransella, 1981).

Deben observarse dos puntos relativos a la interpretación de los factores, a partir de saturaciones factoriales. En primer lugar, en la mayoría de los trabajos psicométricos la identificación factorial no se basa exclusivamente en las saturaciones. Las saturaciones factoriales se utilizan para desarrollar una hipótesis acerca de la identificación o interpretación. Entonces esta hipótesis se pone experimentalmente a prueba (Fransella, 1981).

La utilización del análisis factorial estableció la base para la elaboración de baterías de aptitudes múltiples. Gracias a dicha investigación es posible identificar, clasificar y definir más sistemáticamente las distintas habilidades agrupadas en desorden. Esto hace posible seleccionar los instrumentos de tal forma que cada uno represente la mejor medida disponible de uno de los factores o rasgos identificados por el análisis factorial (Anastasi y Urbina, 1998).

El factoreo de las diferentes expresiones de un mismo individuo abre una vía más al estudio de la personalidad mediante análisis factorial. “Podríamos esperar, a partir de la evidencia clínica o de la teoría psicológica, la aparición de un factor entre un conjunto particular de tests. El análisis factorial resultante puede así refutar o sustentar la teoría” (Fransella, 1981).

6. Planteamiento del problema

La utilización de tests psicológicos para la selección de talentos deportivos en la UDLAP ayudarán a comprender la personalidad de los estudiantes deportistas y a que se pueda predecir su comportamiento en determinadas situaciones, desde una perspectiva científica.

El primer paso que se propone es determinar si existe relación entre la extraversión de Eysenck y Eysenck (1994) y la masculinidad de Lara (1993), para saber si estas características de la personalidad determinan el desempeño deportivo de los estudiantes de la UDLAP.

6.1 Objetivo general

Encontrar si existen diferencias significativas de las dimensiones de la personalidad y los factores de género entre los diferentes grupos de desempeño deportivo; y si estas dimensiones y factores son determinantes para el desempeño deportivo en estudiantes de la UDLAP.

6.2 Objetivos específicos

- Buscar diferencias significativas de extraversión entre deportistas exitosos y deportistas regulares.
- Buscar diferencias significativas de extraversión entre deportistas regulares y no-deportistas.
- Buscar diferencias significativas de masculinidad entre deportistas exitosos y deportistas regulares.
- Buscar diferencias significativas de masculinidad entre deportistas regulares y no-deportistas.
- Buscar correlación entre extraversión, masculinidad y desempeño deportivo.

6.3 Hipótesis

H1: Los deportistas exitosos son más extrovertidos que los deportistas regulares.

H2: Los deportistas regulares son más extrovertidos que los no-deportistas.

H3: Los deportistas exitosos son más masculinos que los deportistas regulares.

H4: Los deportistas regulares son más masculinos que los no-deportistas.

H5: La extraversión, la masculinidad y el desempeño deportivo se correlacionan positivamente.