

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA, RELACIONES INDUSTRIALES Y
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**“COEFICIENTE INTELECTUAL EN GRUPOS GENERACIONALES X
Y MILLENIALS, POSTULANTES A UNA ENTIDAD BANCARIA
DE LA CIUDAD DE AREQUIPA, 2018”**

Tesis presentada por las Bachilleres:

MARIA REYNA VALENCIA ALAVE

MIRIAM KELLY SABINA BOLIVAR

Para optar el Título Profesional de
Psicólogas

Asesorado por:

Dra. Sandra Bouroncle Faux

AREQUIPA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a nuestras familias, motor que nos impulsa a un constante crecimiento y desarrollo, que forjaron los cimientos necesarios para hacer frente a las diversas circunstancias de nuestras vidas; sus enseñanzas no cesan, por ello dedicamos este nuevo logro.

María Valencia y Miriam Sabina

AGRADECIMIENTO

Nuestra gratitud para los distinguidos maestros universitarios de nuestra casa superior de estudios, quienes con firmeza, nobleza y entusiasmo, nos brindaron el apoyo y guía durante toda nuestra etapa universitaria y aún fuera de ella.

María Valencia y Miriam Sabina

PRESENTACIÓN

SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN.

SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA, RELACIONES INDUSTRIALES Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN.

SEÑOR DIRECTOR DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA.

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO DICTAMINADOR:

Nos presentamos y señalamos que cumpliendo con las normas y lineamientos del reglamento de grados y títulos profesionales de la Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa; presentamos a vuestra consideración la tesis: **“COEFICIENTE INTELECTUAL EN GRUPOS GENERACIONALES X Y MILLENIALS, POSTULANTES A UNA ENTIDAD BANCARIA DE LA CIUDAD DE AREQUIPA, 2018”**, con el que esperamos obtener el título profesional de Psicólogas. Así mismo, proyectamos que el presente trabajo contribuirá a las diferentes ramas de la psicología en especial a la Psicología Organizacional.

Arequipa, Abril del 2019

Bachilleres:



María Reyna Valencia Alave



Miriam Kelly Sabina Bolívar

RESUMEN

La presente investigación denominada Coeficiente Intelectual en Grupos generacionales X y Millenials de la ciudad de Arequipa, 2018; tiene como objetivo determinar los niveles de Coeficiente Intelectual que presentan los grupos generacionales X y Millenials. Para la selección de la muestra se empleó el diseño de muestreo no probabilístico y estuvo conformada por 300 postulantes entre los 19 y 59 años. El diseño empleado es de tipo Transversal, Descriptivo – Comparativo. La variable coeficiente intelectual fue medida a través del Test de Inteligencia de Terman y Merrill, cuyos coeficientes de confiabilidad van .95 a .98; la validez de contenido se realizó a través de criterio de jueces. Para el análisis inferencial de la variable se utilizó la prueba U de Mann Whitney y el software utilizado fue SPSS versión 25. Los resultados demostraron que el grupo generacional X cuenta con mejor Coeficiente Intelectual que el grupo generacional Millenials (Sig. 0.031), asimismo se demostró que existen diferencias significativas en las dimensiones información, vocabulario, análisis y organización entre ambas generaciones. Con estos resultados se introducen conceptos y características psicológicas a éstos grupos generacionales, desde un enfoque psicológico, que ayudarán a definir estrategias idóneas para potencializar el talento humano en las organizaciones.

Palabras clave: Inteligencia, coeficiente intelectual, grupo generacional, Generación X, Generación Millenials

ABSTRACT

The present investigation called Intellectual Coefficient in Generational Groups X and Millenials of the city of Arequipa, 2018; Its objective is to determine the levels of Intellectual Coefficient presented by generational groups X and Millenials. For the selection of the sample, the non-probabilistic sampling design was used and consisted of 300 applicants between 19 and 59 years old. The design used is of the Transversal, Descriptive - Comparative type. The variable intellectual coefficient was measured through the Intelligence Test of Terman and Merrill, whose reliability coefficients range from .95 to .98; the content validity was made through judges' criteria. For the inferential analysis of the variable, the Mann Whitney U test was used and the software used was SPSS version 25. The results showed that the generational group X has a better Intellectual Coefficient than the generational group Millenials (Sig 0.031). showed that there are significant differences in the dimensions information, vocabulary, analysis and organization between both generations. With these results psychological concepts and characteristics are introduced to these generational groups, from a psychological approach, which will help to define suitable strategies to potentiate the human talent in the organizations.

Keywords: Intelligence, intelligence quotient, generational group, Generation X, Generation Millenials

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PRESENTACIÓN	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INTRUDUCCIÓN	1
 CAPÍTULO I	 5
PROBLEMA DE ESTUDIO	5
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
2. OBJETIVOS	12
2.1 Objetivo General.	12
2.2 Objetivos Específicos.	12
3. IMPORTANCIA DEL ESTUDIO	13
4. LIMITACIONES DEL ESTUDIO	14
5. JUSTIFICACIÓN	15
5.1 Antecedentes Internacionales.....	17
5.2 Antecedentes Nacionales	20
5.3 Antecedentes Locales	21
6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	23
6.1 Inteligencia:.....	23
6.2 Coeficiente Intelectual:.....	23
6.3 Grupo Generacional:	23
6.4 Generación “X”:.....	24
6.5 Millenials	24

7.	VARIABLES E INDICADORES	25
CAPÍTULO II		26
MARCO TEÓRICO		26
1.	INTELIGENCIA	27
1.1	Teorías Psicométricas:	27
1.2	Teorías Biológicas:	29
1.3	Teorías de Desarrollo	30
1.4	Teorías de las Inteligencias Múltiples	31
2.	Coeficiente Intelectual	33
3.	Grupos Generacionales	34
4.	Generación X.....	36
4.1	Definición	37
4.2	Otras Denominaciones.....	37
4.3	Población:	37
4.4	Características	38
4.5	La Generación “X” y el Trabajo	39
4.6	La Generación “X” y la Tecnología:	40
5.	Generacion Millenials	40
5.1	Definición	40
5.2	Otras Denominaciones.....	41
5.3	Población:	41
5.4	Características:	42
5.5	Los Millenials y el Trabajo	43
5.6	Los Millenials” y la Tecnología:	45
6.	Confluencia De Los Grupos Generacionales En Las Organizaciones	46
6.1	Generación X y Millenials: en el trabajo:	46
6.2	Dificultades de la convivencia de los Grupos Generacionales X e Millenials 47	
6.3	Desafío para el Psicólogo Organizacional.	49

CAPITULO III.....	50
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	50
1. Tipo y Diseño de Investigación	51
2. Población y Muestra	51
2.1 Población	51
2.2 Muestra	51
3. Criterios de inclusión y Exclusión	52
3.1 Criterios de Inclusión:	52
3.2 Criterios de Exclusión:	53
4. Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	53
4.1 Prueba de Terman y Merrill	53
5. Procedimiento	60
 CAPITULO IV	 62
RESULTADOS	62
1. Resultados del Instrumento de Medición	63
1.1 Dimensiones del Coeficiente Intelectual.	63
1.2 Niveles Coeficiente Intelectual Global.....	93
1.3 Niveles de Coeficiente Intelectual en mujeres según generaciones	96
1.4 Niveles de Coeficiente Intelectual en varones según generaciones	99
2. Comparación de los Grupos de Estudio	102
2.1 Comparación en las dimensiones del Coeficiente Intelectual.....	102
2.2 Comparación del Coeficiente Intelectual en los grupos de estudio	105
2.3 Comparación del Coeficiente Intelectual en mujeres de los grupos de estudio	107
2.4 Comparación del Coeficiente Intelectual en varones de los grupos de estudio	109
 CAPÍTULO V	 114
DISCUSIÓN	114

CONCLUSIONES.....	119
--------------------------	------------

RECOMENDACIONES	121
------------------------------	------------

REFERENCIAS.....	122
-------------------------	------------

ANEXOS

CASOS CLÍNICOS

1. Caso Clínico 1
2. Caso Clínico 2

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 <i>Nivel de Información en las generaciones</i>	63
Tabla 2 <i>Nivel de Juicio en las generaciones</i>	66
Tabla 3 <i>Nivel de Vocabulario en las generaciones</i>	69
Tabla 4 <i>Nivel de Síntesis en las generaciones</i>	72
Tabla 5 <i>Nivel de Concentración en las generaciones</i>	75
Tabla 6 <i>Nivel de Análisis en las generaciones</i>	78
Tabla 7 <i>Nivel de Abstracción en las generaciones</i>	81
Tabla 8 <i>Nivel de Planeación en las generaciones</i>	84
Tabla 9 <i>Nivel de Organización en las generaciones</i>	87
Tabla 10 <i>Nivel de Atención en las generaciones</i>	90
Tabla 11 <i>Niveles de Coeficiente Intelectual en las generaciones de estudio</i>	93
Tabla 12 <i>Niveles de Coeficiente Intelectual en las mujeres, según generaciones</i>	96
Tabla 13 <i>Niveles de Coeficiente Intelectual, en los varones según generaciones</i> ...	99
Tabla 14 <i>Comparación entre los grupos; prueba para muestras independientes</i> ..	102
Tabla 15 <i>Comparación entre los grupos del Coeficiente Intelectual; prueba para muestras independientes</i>	105
Tabla 16 <i>Comparación del Coeficiente Intelectual de las mujeres en los grupos de estudio; prueba para muestras independientes</i>	107
Tabla 17 <i>Comparación del Coeficiente Intelectual de los varones en los grupos de estudio; prueba para muestras independientes</i>	109

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1: Nivel de Información en las generaciones</i>	64
<i>Figura 2: Nivel de Juicio en las generaciones</i>	67
<i>Figura 3: Nivel de Vocabulario en las generaciones.....</i>	70
<i>Figura 4: Nivel de Síntesis en las generaciones</i>	73
<i>Figura 5: Nivel de Concentración en las generaciones</i>	76
<i>Figura 6: Nivel de Análisis en las generaciones</i>	79
<i>Figura 7: Nivel de Abstracción en las generaciones</i>	82
<i>Figura 8: Nivel de Planeación en las generaciones</i>	85
<i>Figura 9: Nivel de Organización en las generaciones.....</i>	88
<i>Figura 10: Nivel de Atención en las generaciones</i>	91
<i>Figura 11: Niveles de Coeficiente Intelectual en las generaciones de estudio</i>	94
<i>Figura 12: Niveles de Coeficiente Intelectual en las mujeres, según generaciones .</i>	97
<i>Figura 13: Niveles de CI, en los varones según generaciones</i>	100
<i>Figura 14: Comparación de Promedios de los Grupos Generacionales X y Millenials, en las 10 dimensiones del CI y de manera general</i>	110

INTRUDUCCIÓN

A lo largo de la historia, la psicología ha expresado su preocupación en diferentes esferas del ser humano a través de sus diversas áreas, aportando estudios relevantes en varios campos como la inteligencia, personalidad, aprendizaje, entre otros; para encontrar soluciones, que beneficien a las personas.

Con respecto al campo de la psicología organizacional, los psicólogos intervienen en procesos importantes dentro de las organizaciones, tanto en las etapas previas, como procesos de selección, así como en los programas de desarrollo organizacional, evaluando las capacidades y características personales de los individuos que desean ingresar u obtener un puesto laboral. Para tal fin, se cuenta con instrumentos de evaluación que poseen utilidad a fin de evaluar diferentes aspectos; uno de los más frecuentes en la evaluación del psicólogo organizacional es la capacidad intelectual, denominado también coeficiente intelectual, cociente intelectual o CI, ya que nos

brinda resultados que permiten conocer y prever cómo será el desempeño de un individuo o de un grupo de personas respecto a una tarea en particular dentro de la organización para la cual trabaja.

Generalmente estas evaluaciones se aplican a jóvenes en busca de una oportunidad laboral, pero también a adultos que buscan un ascenso o mejores oportunidades en el mercado. En los últimos años, nuestra fuerza laboral está compuesta por grupos generacionales que han sido estudiados desde diferentes disciplinas del conocimiento como la administración, el marketing, economía entre otras, que caracterizan de un modo particular la personalidad y capacidades de los integrantes que conforman cada generación. Chirinos (2009), por ejemplo, señala que en el reclutamiento y selección de personas se deben considerar temas como los valores y la época generacional, respecto a esto último señala que la época generacional incide en la formación de los valores y de las características personales de los individuos que influyen de manera positiva o negativa en sus relaciones en el trabajo.

Conocer si existen diferencias significativas en cuanto a las dimensiones del coeficiente intelectual en los grupos generacionales X y Millenials es importante ya que nos permite conceptualizar de mejor manera a las personas que conforman estas generaciones para estructurar una mejor forma de abordarlos, pues la diversidad generacional es un aspecto vigente en nuestra realidad y donde la generación X y la generación Millenials representan a más de la mitad de la población de trabajadores (Cuya,2017).

Si bien no encontramos estudios previos que describan directamente características psicológicas (Inteligencia – coeficiente intelectual) de las generaciones X y Millenials, existen estudios que sí consideran a estas generaciones y las han relacionado a aspectos de satisfacción laboral, compromiso y otras variables sobretudo en el campo de la administración. Así por ejemplo en Chile, Frias (2014) señala que las organizaciones están conformadas por personas distintas, con historias e intereses diferentes, en las cuales gestionar la diversidad se vuelve una tarea altamente compleja.

Consideramos que la presente investigación es un aporte al campo científico específicamente al de la psicología, ya que diferentes ramas de ésta serán beneficiadas, al no encontrarse estudios precedentes tanto a nivel local, nacional como internacional. Así por ejemplo: para la psicología del consumidor, proporciona aspectos psicológicos respecto al comportamiento de estas generaciones en el mercado de consumo; para la psicología organizacional, permite conocer cómo se desenvuelven estas generaciones en el ámbito laboral, tanto para procesos de selección o retención del talento así como los de aprendizaje y capacitación; para la psicología de la publicidad y de la comunicación, a fin de que podamos evaluar cuál es el medio más eficaz en que podemos transmitir los mensajes a estas generaciones. Finalmente consideramos que este es un aporte a las empresas en general ya que podrán contar con personas mejores calificadas en habilidades cognitivas y fortalecer sus programas de selección, capacitación así como su marca empleadora.

El presente estudio de investigación ha sido estructurado en cuatro capítulos: En el primero se presenta una delimitación del estudio, resaltando el fundamento, la

justificación y la importancia de estudiar los niveles de Coeficiente Intelectual (Inteligencia) en dos grupos generacionales “X” y Millenials, postulantes a una entidad bancaria en la ciudad de Arequipa. En el segundo capítulo, se presenta el marco teórico, haciendo una breve revisión literaria acerca del constructo inteligencia para una mejor comprensión de las dimensiones del Coeficiente Intelectual evaluados, también se hace una revisión acerca los sujetos de nuestra investigación, grupos generacionales X y Millenianls. El tercer capítulo detalla la metodología empleada para este estudio, que incluye el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas y los instrumentos de investigación, además de las variables y los procedimientos realizados. En el cuarto capítulo se describen los resultados de la investigación. Finalmente se expone la discusión, conclusiones y recomendaciones; también se incluye un apartado con las referencias bibliográficas citadas en capítulos anteriores y un apartado con los anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE ESTUDIO

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente en las organizaciones, podemos observar la convivencia de diferentes grupos generacionales, desde los 18 años hasta personas mayores a los 65, cada uno de ellos ha evidenciado diferentes maneras de ejecutar y afrontar situaciones, así como de exigir beneficios.

En este panorama diverso es necesario valorar diferentes características de la persona, ya sean de sexo, raza o creencias, y además debemos de añadir características diferenciadoras más profundas como la edad, el nivel de educación, los conocimientos, la experiencia, la personalidad, entre otros. Tal como lo considera

Salar (2014) partimos de una realidad en donde las organizaciones o empresas cuentan con una fuerza laboral cada vez más heterogénea, tanto a nivel de identidad étnica, género, formación, nivel socioeconómico, etc. Que conlleva a costes y conflictos, pero también a beneficios potenciales, lo cual reafirma la importancia y la necesidad de conocer y comprender esa diversidad.

Hasta hace algunos años, se pensaba que una fuerza laboral homogénea tenía un mejor rendimiento, pero de un tiempo a esta parte una serie de cambios están transformando esta concepción. De esta manera, las empresas se encuentran con una clara problemática futura: un elevado número de trabajadores jubilándose y una falta de talento para reemplazarlos; esto supone un riesgo y la manera en que se gestione tal obstáculo determinará el éxito o fracaso de la misma. En este momento, la fuerza de trabajo está compuesta por diferentes grupos generacionales, al respecto se señala que:

“En la fuerza laboral actual, coinciden cuatro generaciones en el trabajo: La generación silenciosa (1925-1945, 20 años), Baby Boomers (Boomers; nacidos 1946- 1964, un periodo de 18 años), Generación X (GenX, nacidos 1965-1981, un periodo de 16 años), y Generación Y (GenY también conocidos como milenials o iGen; nacidos de 1982-1999, un periodo de 17 años)”. (Twenge, Campbell, Hoffman y Lance, como se citó en García, 2017, p.1118)

Cada uno de los grupos que comprenden estas generaciones son personas con características comunes; así por ejemplo, Kotler y Keller (como se citó en Saucedo, Hernandez, Amezcua, De la Peña y Ávila, 2017) definen a la generación silenciosa como aquella marcada por dos eventos significativos: sobrevivieron a la Gran

Depresión de los años 30's y fueron partícipes de la victoria de la Segunda Guerra Mundial; señalan que sus valores más resaltantes son: la dedicación, el trabajo arduo, el respeto, la lealtad a sus actividades laborales, prefieren el trabajo individual y son conservadores . Todos estos atributos los hicieron fuertes y callados, de ahí deriva su nombre.

En cuanto a la Generación Baby Boomers, Díaz, López y Roncallo (2017) nos señalan que se trata de aquellas personas que nacieron recién terminada la segunda guerra mundial; en la época donde se incrementó el nacimiento de niños; esta generación se caracteriza por su dedicación al trabajo, son empoderados y esperan lo mejor de la vida, se preocupan por la búsqueda de estatus, la lealtad así como la calidad de vida.

Las Generaciones X y Millenials, han sido estudiadas desde una perspectiva del marketing y del consumidor, en esta línea The Global Nielsen (NIELSEN, 2015) realiza un estudio acerca de los estilos de vida generacionales, donde considera que la Generación X está compuesta por personas entre los 35 a 49 años, es decir, nacidos 1969 y 1983; y la generación de los Millenians está comprendida entre los 21 a 34 años, nacidos entre 1984 y 1997.

En cuanto a las características de estas generaciones, Vargas Hernández, (como se citó en Lima y Polanco, 2017) destacan que la generación “X” gusta de la flexibilidad laboral, esta generación considera al internet una herramienta de trabajo y utilizan las redes sociales como vitrinas profesionales, se manifiestan contra los valores de sus padres, son escépticos, tienen una perspectiva individualista, entre otros.

En el caso de la generación Millennials, Houck (como se citó en García, 2017) señala que consideran importante tener un balance entre trabajo y su vida personal, aunque son propensos a dejar su trabajo si éste no les resulta satisfactorio, pueden realizar varias tareas a la vez y son conocedores de la tecnología; sin embargo, Chirinos (como se citó en Salar, 2014) esta generación es dependiente de la estimulación externa, generalmente carecen de independencia, además de presentar dificultades para gestionar las críticas, así como para aceptar el fracaso; al parecer la falta de independencia, según Howe y Strauss (como se citó en García, 2017) se ve reflejada en esa necesidad de feedback constante. En la actualidad esta última generación (los millennials) está ocupando puestos claves en las empresas; pero al mismo tiempo reciben la etiqueta de una generación con problemas en el trabajo. Navassi (como se citó en Lima y Polanco, 2017) señala que es una generación altamente rotativa e inestable.

Observamos que tanto la Generación X como los Millennials han sido estudiadas desde una perspectiva del marketing del consumidor e incluso administrativa; sin embargo, no se cuenta con estudios de enfoque psicológico que aporten sustancialmente aquellos aspectos que los hace diferentes, como la inteligencia, la personalidad, el aprendizaje, entre otras.

Es importante también mencionar que ambas generaciones actualmente forman la mayor parte de nuestra fuerza laboral y constantemente las vemos participando de procesos de reclutamiento y selección de personal; y una de las pruebas más frecuentes es la evaluación de las habilidades intelectuales, mediante una valoración objetiva del Coeficiente Intelectual (C.I.) a través de una prueba de Inteligencia

Las habilidades intelectuales son muy importantes en el día a día de toda persona, toda actividad o circunstancia que atraviesa un individuo requiere de un proceso complejo de análisis de información, concentración, atención, planeación y organización para enfrentar de manera exitosa los problemas que pueda enfrentar, inclusive una toma de decisión requiere de todos estos procesos.

En el ámbito de la psicología organizacional, esto se evidencia desde la postulación de un candidato a un puesto laboral, su fase de capacitación y su día a día en resolver los problemas que se enfrentan. El nuevo contexto del trabajo hace prioritario que las personas desarrollen capacidades intelectuales, que les ayuden a adaptarse a los cambios y a la diversidad tecnológica, económica y cultural, así como, desarrollar cualidades como el espíritu de iniciativa y la capacidad de adaptación.

La importancia de esto está reflejada en el currículo escolar, pues todos los países conceden parte fundamental el dominio de habilidades cognitivas y conocimientos generales, esto se debe a que el dominio de estas habilidades son un pilar importante para la integración de la persona en la sociedad; ambas son un medio para que la persona desarrolle hábitos de razonamiento riguroso y crítico (López y Moreno, como se citó en Zueck, Blanco, Tarango y Nevares, 2008).

El contar con deficiencias en el desarrollo de habilidades cognitivas puede generar consecuencias no sólo en la calidad de la futura fuerza laboral que se forman en las universidades e institutos, sino también tienen su trascendencia en el mercado de trabajo actual y también en las expectativas salariales de los individuos, ya que abarca el rendimiento de varias dimensiones de las aptitudes humanas. Por tanto, debemos

resaltar la importancia de la medida de las habilidades cognitivas como predictor de futuros profesionales exitosos en su ámbito laboral.

Un apoyo importante para lograr lo señalado anteriormente son las pruebas o test, que nos permiten evidenciar (de una manera objetiva) el nivel de las habilidades cognitivas. Respecto a ello, Maldonado y Samaniego (2013) nos refieren que en las empresas las pruebas de capacidad cognitiva aplicadas en los procesos de reclutamiento han demostrado que pueden producir una gran rentabilidad económica.

Es por ello que la evaluación de esta dimensión de la persona es enriquecedora, ya sea por predecir el éxito o fracaso de una determinada tarea o porque a su vez rentabiliza y hace más eficiente los procesos de selección para una organización.

Ahora bien, el coeficiente intelectual que se obtienen en las pruebas, hacen remontar al concepto de inteligencia. Terman (como se citó en Zueck, 2010) hizo referencia a la definición de la inteligencia como la tendencia a tomar y mantener una dirección definida; la capacidad para hacer las adaptaciones con el propósito de alcanzar un fin deseado y el poder de la autocrítica.

En el presente trabajo se empleó el Test de Inteligencia de Terman y Merrill, ya que su aporte a la psicometría es muy reconocido y su obra ha venido actualizándose a través de los años, estando vigente hoy en día, siendo muchas sus aplicaciones en diferentes ámbitos: en el educativo (estudiando capacidades intelectuales de estudiantes a nivel bachillerato y educación superior), en el organizacional con el fin de reclutar y seleccionar personal; motivar, capacitar y desarrollar potencial;

desarrollar efectivos planes de carrera, orientación y consejería; integrar o reorganizar sus equipos de trabajo y para identificar candidatos potenciales para efectos de promoción (Zueck, 2010)

Actualmente grandes trasnacionales del recurso humano como Adecco y Manpower continúan empleando esta prueba como herramienta para filtrar a la gran convocatoria que tienen los procesos de selección y que les permite obtener resultados de personas con las mejores habilidades.

Utilizar pruebas de medición de habilidades cognitivas puede ofrecer información relevante para la toma de decisiones en los procesos de formación en el desempeño futuro de los colaboradores de una organización.

En las organizaciones el área de recursos humanos, al igual que las generaciones, se ha ido alineando de acuerdo a las nuevas exigencias, perspectivas y visiones, así pasa de ser un área que buscaba atraer, reclutar, desarrollar, retener, recompensar, relocalizar y acompañar al retiro a su personal; a ser un área que deben incluir la función de conciliar las diferencias entre generaciones para desarrollarla, aceptando la diversidad generacional y los valores propios de cada empresa y así aprovechar las ventajas de cada uno (Peirano, como se citó en Martinez, 2011)

Por consiguiente, y viendo las razones mencionadas, así como identificando que no existe estudios precedentes en el ámbito psicológico es necesario plantearse la siguiente pregunta de investigación ¿Existen diferencias significativas en cuanto a las

dimensiones del coeficiente intelectual en los grupos generacionales X y Millenials postulantes a una entidad bancaria de la ciudad de Arequipa, 2018?

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General.

Determinar si existen diferencias significativas en cuanto a las dimensiones de Coeficiente Intelectual que presentan los grupos generacionales X y Millenials, postulantes a una entidad bancaria de la ciudad de Arequipa, 2018.

2.2 Objetivos Específicos.

- a) Determinar el nivel obtenido en las diez dimensiones de Coeficiente Intelectual que presentan el grupo generacional X y Millenials, postulantes a una entidad bancaria de la ciudad de Arequipa.
- b) Comparar el Coeficiente Intelectual que presentan el grupo generacional X y Millenials, postulantes a una entidad bancaria de la ciudad de Arequipa.
- c) Comparar las dimensiones de Coeficiente Intelectual que presentan el grupo generacional X y Millenials, postulantes a una entidad bancaria de la ciudad de Arequipa.

- d) Comparar el Coeficiente Intelectual obtenido en mujeres, entre los grupos generacionales X y Millenials, postulantes a una entidad bancaria de la ciudad de Arequipa.
- e) Comparar el Coeficiente Intelectual obtenido en varones, entre los grupos generacionales X y Millenials, postulantes a una entidad bancaria de la ciudad de Arequipa.
- f) Comparar los promedios de las puntuaciones obtenidas en las dimensiones de Coeficiente Intelectual así como el puntaje general de Coeficiente Intelectual, de los grupos generacionales X y Millenials, postulantes a una entidad bancaria de la ciudad de Arequipa.

3. IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

En la revisión de la literatura, podemos encontrar variedad de estudios recientes de los grupos generacionales tanto “X” como Millennials ya que conforman gran parte de la fuerza laboral actual. Así por ejemplo se han relacionado a estas poblaciones de estudio variables como la satisfacción laboral, la actitud laboral, los comportamientos en el trabajo, el impacto en la productividad de las empresas, y la retención del talento; todo ello desde perspectivas diferentes a la psicología, como por ejemplo las estudiadas bajo una representación de las ciencias administrativas y del marketing.

Por ende la importancia de nuestro estudio es que representa una perspectiva desde el ámbito de la psicología, al relacionar estas poblaciones con una dimensión

psicológica tan importante como lo es la evaluación de las dimensiones de su coeficiente intelectual. Es por ello que al ser el primer estudio respecto a una variable psicológica nos llevará a un acercamiento en el desarrollo de diversos programas en el ámbito organizacional que fortalezcan los aspectos en los que se deben de incidir para potencializar el talento humano; ofreciendo información aunque no determinante pero si relevante para la toma de decisiones en los procesos de reclutamiento, selección, formación y línea de carrera de nuestra actual fuerza laboral.

4. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

En la presente investigación las limitaciones están orientadas a:

- Características de la muestra, dificultad en el acceso a la población de estudio ya que deben ser personas en búsqueda activa de oportunidades laborales y encontrarse entre los rangos de edad pertenecientes a los grupos generacionales estudiados.
- Escasa bibliografía sobre la relación entre variables psicológicas como el coeficiente intelectual y grupos generacionales en nuestro país.
- Sesgo del sujeto, ya que se debió de controlar la motivación de los sujetos para responder la prueba.
- Población el presente estudio tuvo como proyección inicial contar con la participación de 400 personas; sin embargo, por circunstancias ajenas a la investigación (horarios, inasistencia, errores en resolución de la prueba, etc.) la muestra se vio reducida a 300 personas.

- Finalmente, los resultados del presente estudio no se pueden generalizar a otra población, debido a que se empleó un tipo de muestreo no probabilístico; sin embargo, es útil como referente hacia nuevas investigaciones en el ámbito de la psicología organizacional que busquen contribuir a atribuir características psicológicas a las personas comprendidas en estos grupos generacionales.

5. JUSTIFICACIÓN

El presente estudio, se ajusta a los criterios señalados por Hernández, Fernández y Baptista (2014) que justifican su realización:

Conveniencia, ya que servirá para determinar el nivel de coeficiente intelectual con el que cuentan los grupos generacionales X y Millenials, evidenciando las diferencias significativas de las dimensiones evaluadas, para con ello diseñar o fortalecer los procesos de selección, programas de aprendizaje y capacitación, acorde a las características específicas de cada una de estas generaciones. En el ámbito organizacional. surge de la necesidad de poder precisar aquellas características psicológicas que diferencian a los grupos generacionales que actualmente se encuentran en convivencia dentro de las empresas, para identificar aquellas pautas necesarias que permitan trabajar y fortalecer las habilidades cognitivas que presentan los grupos generacionales que actualmente conforman nuestra fuerza laboral en el Perú.

Relevancia Social: debido a que este estudio será de utilidad tanto para las organizaciones (empresas) en búsqueda de personal y gestión de personas; como para

los profesionales, psicólogos y de otras disciplinas, que contarán con información sólida acerca de las características y necesidades de estos dos grupos generacionales.

Implicancia Práctica: acorde a los resultados del estudio se pueden proponer cambios o mejoras en la gestión de personas dentro de las organizaciones, logrando optimizar sus tiempos y con ello rentabilizar los recursos económicos empleados en los procesos de selección, aprendizaje y capacitación.

Valor Teórico: con el presente estudio se brinda un aporte a la psicología, ya que se estudian aspectos psicológicos como la inteligencia (coeficiente intelectual), a través de sus dimensiones, que ayudan a definir características propias de cada grupo generacional. Si bien, el presente estudio se orientó a una población del segmento financiero, sirve de precedente para futuras investigaciones a otras poblaciones para con ello generalizar los resultados obtenidos. Asimismo, los resultados del presente estudio permiten conocer si realmente los procesos psicológicos inmersos en la inteligencia (coeficiente intelectual) como la atención, análisis, síntesis, planeación, etc., se han afectado de manera significativa en estos grupos generacionales como lo afirman estudios de áreas del marketing y administración, lo que permite contraponerlos con evidencia recabada.

Utilidad Metodológica: al ejecutar este estudio se empleó el test como técnica documental, en relación a la variable de estudio; la cual otorga veracidad al tema de investigación. Asimismo, con los resultados se sugiere cómo estudiar más adecuadamente a estos grupos generacionales.

Debemos de tener en cuenta, que si deseamos integrar la diversidad generacional en términos de valor en las organizaciones, necesitamos entender que las diferentes generaciones llevan consigo distintas características y por ende requieren ser tratados de manera distinta. Siguiendo esta línea, se considera que la mejor gestión de personas o del talento, debe realizarse a partir del conocimiento del mismo, por lo cual al comprender los aspectos psicológicos esenciales de las personas que pertenecen a los grupos generacionales X y Millenials, seremos capaces de diseñar procesos dentro de las organizaciones que se ajusten mejor a sus necesidades.

A continuación se señalan los diferentes estudios que se han realizado a nivel internacional, nacional y local respecto a estos grupos generacionales.

5.1 Antecedentes Internacionales

Estudios internacionales acerca de esta población y sus características personales, psicológicas y sociales se describen a continuación:

En Colombia, Castro (2018) en su trabajo “Simpatía Generacional: una relación paradójica entre la Generación X, Millennials y Centennials en el espacio laboral” manifiesta que gran parte del éxito del ingreso de trabajadores a una organización está en que tengan claridad en las tareas que van a cumplir y los elementos de los que disponen para hacerlo; siendo así, es la Generación X quienes poseen el mayor capital intelectual por ello es importante que exista un plan para poder gestionar el conocimiento.

En Guatemala, Vargas (2014) llevo a cabo un estudio en dos grupos generacionales, los Baby boomers y Millenials, sobre la “Diferencia en la actitud laboral de acuerdo al tipo de generación a la que pertenece el colaborador”, los resultados indicaron que no existe diferencia estadísticamente significativa en la actitud laboral de acuerdo a las generaciones estudiadas (Generación). Se concluyó que ambas generaciones manejan valores similares en cuanto a los indicadores de trabajo en equipo, resiliencia, comunicación y relaciones interpersonales.

En Argentina, Pozzi (2013), en su “Investigación acerca de los factores que buscan los jóvenes Millennials en sus trabajos y su impacto sobre el contrato psicológico”, concluye que los Millenials tienen características particulares como: elección de trabajos interesantes y desafiantes para ellos; dan importancia a las oportunidades de crecimiento para desarrollar nuevas habilidades y adquirir nuevos conocimientos; están menos enfocados en ganar dinero y están más orientados al aprendizaje que tiene la posición y la satisfacción personal, respecto a esto último, señala que esto confirma que los Millenials tienen el carácter ambicioso e impaciente que se les suele atribuir. Finalmente, tienen interés en lograr una buena integración entre su vida laboral – personal, así como al aspecto social dentro del trabajo.

Considerando que la literatura referida a los grupos generacionales está basada principalmente en realidad estadounidense y europea, las investigaciones en el contexto latinoamericano son aún reducidas para ser concluyentes. Es por ello que Gonzales, Gallo, García y Román (2017) en su estudio “Los Millennials en Colombia: una aproximación a su perfil y caracterización organizacional”, señalaron

en sus resultados sobre las actitudes y comportamientos en el trabajo, que no se observan diferencias significativas entre Millenials y generación “X”.

En un estudio realizado en México por Bonilla, Góchez y Machado (2013) que lleva por título “Impacto de las generaciones baby boomers, X, Y, Z en los procesos de selección y productividad de las empresas”, concluyen que estas generaciones poseen características y comportamientos diferentes, por ejemplo a la hora de trabajar en equipo los jóvenes prefieren trabajar en grupo, mientras que las generaciones mayores consideran más provechoso el trabajo individual; asimismo, recomiendan que en base a las características de cada grupo generacional las empresas deben de buscar la gestión del talento humano equilibrado y eficiente. Otro estudio en este país, fue el realizado por Martínez, Huerta y Catache (2018), que lleva por título “Conociendo las actitudes de los Millennials en el ámbito laboral en el área de San Nicolás de los Garza” donde concluyen que las generaciones presentes en un mismo espacio de trabajo ven la vida de manera distinta, se motivan de manera diferente y valoran las cosas también de manera distinta; complementan señalando que las generaciones han aprendido de manera diversa y se desenvuelven en el contexto laboral con actitudes correspondientes a su entorno de formación.

En Chile, Pincheira y Arenas (2016) en su trabajo “Caracterización de los profesionales de la ‘generación millennials’ de Arica y Parinacota, Chile, desde una mirada del capital intelectual”, hallaron que los Millenials cuentan con una capacidad multitarea y que están orientados a la búsqueda de la gratificación inmediata. Adicionalmente, señalan que la comprensión de las capacidades, competencias esenciales y actitudes distintivas a profesionales de otras generaciones, los orienta

hacia la creación de valor y la concepción de nuevas ventajas competitivas como gran aporte a las organizaciones.

5.2 Antecedentes Nacionales

A nivel nacional, contamos con algunos estudios que intentan de caracterizar a estos grupos generacionales, así por ejemplo:

En Chimbote, García (2017), en su estudio sobre “Satisfacción de los Millennials Administrativos y su Desempeño Laboral en el Hospital Regional Eleazar Guzman Barrón – Chimbote 2017”, concluyeron que existe una relación significativa entre la satisfacción de los Millennials administrativos y su desempeño laboral.

En Lima, Mitta y Davila (2015) realizaron su tesis sobre “Retención del Talento Humano: Políticas y Prácticas aplicadas sobre jóvenes “Millennials” en un grupo de organizaciones” donde señalan a modo de conclusión que la personalidad de los jóvenes que se encuentran en los distintos rangos generacionales se moldea mediante los eventos históricos que experimentan, es así que sus expectativas, deseos y requerimientos también se ven afectados. Otro estudio realizado en esta ciudad es el de Begazo y Fernandez (2015), en su investigación denominada: “Los millennials peruanos: características y proyecciones de vida”, dentro de sus conclusiones señalan que las tres generaciones estudiadas, es decir los Baby Boomers, Generación X y Millennials, tienen diferentes características e idiosincrasias, son completamente distintas una de la otra; asimismo, concluyen que la convivencia intergeneracional en América Latina no es solo vertical, sino horizontal también. Ello genera la necesidad

ya no solo de comprender a los empleados, sino de comprender a los pares para poder trabajar en equipo”.

5.3 Antecedentes Locales

Respecto a investigaciones previas relacionadas a grupos generacionales en Arequipa contamos con algunos estudios:

Apaza y Quispe (2017) ejecutaron un estudio acerca de la capacidad intelectual y su influencia en la satisfacción laboral, donde si bien se concluye que no existe correlación entre la Capacidad Intelectual y la Satisfacción Laboral, podemos ver que los sujetos de la investigación son similares a los que consideramos para esta investigación, (puesto que las edades están comprendidas entre los 19 y 38 años), y respecto a su capacidad intelectual señalan el nivel obtenido en los trabajadores es superior al término medio; asimismo, respecto a esta misma variable y con respecto al género, señalan que el CI se encuentra en el nivel Superior al término medio, sin diferencias significativas.

Otro estudio, llevado a cabo por la Lima y Polanco (2017) titulado “Satisfacción laboral en los Millenials en comparación a la generación X”, concluye que al cotejar los resultados obtenidos en la variable satisfacción laboral entre estos dos grupos generacionales, se determina que la satisfacción laboral, no muestra una diferencia significativa.

En esta misma línea, Muñoz y Vargas (2015), investigaron en su estudio de “Grupos Generacionales y Actitud de Satisfacción Laboral” que las personas que pertenecen al Grupo generacional Y (o millennials) presentaron una actitud de satisfacción laboral más alta en comparación a los Baby Boomers y el Grupo generacional X; incluso los Baby Boomers presentaron una mayor satisfacción que el Grupo generacional X.

Como observamos en ambos estudios se concluyen resultados opuestos respecto a los grupos generacionales X y Millenials, lo que nos conduce a inferir que más allá de aspectos externos (beneficios organizacionales percibidos) o subjetivos (valoración de cada sujeto) que proporcionan grados de satisfacción laboral en los trabajadores se encuentran aspectos psicológicos más elementales, los cuales nos proporcionarán una certera diferenciación entre ambas generaciones. Es por ello que decidimos tomar como referente la medición de su coeficiente intelectual, lo cual nos permitirá, de una manera objetiva, poder realizar conclusiones certeras en cuanto a aspectos marcadamente diferenciales en estos dos grupos generacionales.

Otro aspecto importante que debemos considerar es la evolución de las capacidades intelectuales a lo largo del tiempo, Ardila (2011) en su estudio “Inteligencia, ¿Qué sabemos y que nos falta por investigar?”, señala que a partir del siglo XX el puntaje promedio de CI se ha incrementado en tres puntos cada década, esto se denomina el Efecto *Flynn* y se ha tratado de explicar que se debe por mejoras en nutrición, escolaridad y habilidad para resolver los test. Al parecer que en los países con mayor nivel de desarrollo educativo estos avances de CI se presentaron durante varias décadas pero se han estabilizado y no se presentan más. pp.101.

Lo anterior nos lleva suponer que en la actualidad los grupos generacionales presentarían un mismo nivel en las puntuaciones de CI, contrarios a lo que señalaba el efecto Flynn.

6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

6.1 Inteligencia:

Alfred Binet (como se citó en Ardila, 2011) señala que la inteligencia hace referencia a las cualidades formales de la memoria, la percepción, la atención y el intelecto. En este mismo sentido complementa que, la inteligencia se caracteriza por comprensión, invención, dirección y censura.

6.2 Coeficiente Intelectual:

Binet y Simón (como se citó en Figueroa, 2005) fueron los primeros en utilizar este término, referían que el cociente intelectual es la puntuación global que se obtiene en diversos test y que su objetivo es medir la inteligencia.

6.3 Grupo Generacional:

Ogg y Bonvalet (2006, citados por Simon, C y Allard, G., 2007) refieren que generación es un grupo de edad que comparte a lo largo de su historia un conjunto de experiencias formativas que los distinguen de sus predecesores. Para ello, no sólo basta tener a la edad como común denominador sino también

es necesario identificar un conjunto de vivencias históricas compartidas, lo cual marca unos principios compartidos de visión de la vida, del contexto y, por supuesto, un conjunto de valores comunes.

6.4 Generación “X”:

En Perú, Begazo y Fernández (2015) consideran a la Generación X a las personas que nacieron entre los años 1960 y 1984. Se considera una generación emprendedora gracias a que su nivel de educación es superior a la generación anterior (Baby Boomers). Según estos autores son los impulsores de la tecnología, ya que les tocó vivir el nacimiento del internet. Valoran a la familia y se muestran más abiertos a temas de diversidad sexual, raza y política. En este mismo sentido, refieren que a nivel educativo y social esta generación se preocupa por su preparación académica y socialmente busca probar su éxito por medio de propiedades y accesorios.

6.5 Millenials

Molinari (como se citó en Penagos y Rubio, 2015) afirma que es la generación comprendida por jóvenes entre los 15 y 34 años. La describen como una generación a la que no le interesa el dinero ni las cosas materiales sino que por el contrario valoran el reconocimiento y el feedback constante. Son los primeros nativos digitales, por ello es que la impaciencia que los describe es fruto de esa comunicación inmediata que les brinda la tecnología; asimismo, consideran que la toma de decisiones les es un derecho implícito.

7. VARIABLES E INDICADORES

Variable	Tipo de Variable	Instrumento	Dimensiones	Indicadores	Nivel
Coeficiente Intelectual	De intervalo	Test de Terman y Merrill	Información	Cultura y conocimientos generales.	Sobresaliente Superior Termino Medio Alto Normal Término Medio Bajo Inferior Deficiente
			Juicio	Comprensión, manejo de la realidad	
			Vocabulario	Capacidad de análisis y síntesis en conceptos	
			Síntesis	Capacidad para razonar y deducir lógicamente conceptos. Abstracción	
			Concentración	Razonamientos y manejo de aspectos cuantitativos	
			Análisis	Sentido común	
			Abstracción	Habilidad para razonar, abstraer, generalizar y pensar en forma organizada	
			Planeación	Planeación, comprensión y organización de conceptos. Atención al detalle.	
			Organización	Discriminación lógica de conceptos	
			Atención	Capacidad de deducción.	

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En este capítulo, primero se define el concepto de Inteligencia, para ello se revisó literatura de diversos autores a lo largo de la historia, vemos cómo evoluciona este concepto hasta la actualidad citando enfoques y teorías bajo las cuales se han desarrollado para una mejor comprensión del tema, asimismo se cita a los principales representantes con sus respectivos aportes.

En segundo lugar, definimos la variable Coeficiente Intelectual, sus características, los instrumentos usados para evaluarla sobre todo para los procesos de selección en las organizaciones y por último se brinda un panorama general acerca del rol del psicólogo al evaluar las habilidades intelectuales de las personas en las organizaciones en la actualidad.

1. INTELIGENCIA

El constructo inteligencia se ha usado principalmente para medir la capacidad de un individuo para resolver un problema, correlacionando el Cociente Intelectual obtenido en una prueba o test con el rendimiento ya sea escolar, social o laboral.

A lo largo de la historia, diversos estudiosos han intentado definir el concepto de inteligencia con diferentes propósitos. En la actualidad aún sigue siendo un concepto controversial ya que es un campo de investigación muy complejo y por ende también lo son las definiciones que se han propuesto acerca de ella. Es por ello que se ha considerado revisar cómo ha evolucionado este concepto y las perspectivas que diferentes autores tienen sobre ella.

De acuerdo al trabajo realizado por Villamizar y Donoso (2013) las cuatro teorías más relevantes acerca de la inteligencia son: La Teoría Psicométrica, Biológica, del Desarrollo y Teorías de las Inteligencias Múltiples. A continuación se detalla cada una de ellas con sus principales exponentes así como las definiciones que éstos sostienen acerca de la Inteligencia.

1.1 Teorías Psicométricas:

Esta teoría concede gran valor a las pruebas psicométricas, consideran que éstas nos permiten obtener una medida objetiva, confiable y válida de las facultades psicológicas superiores, analizando el registro de las respuestas a los

problemas planteados en condiciones estandarizadas. Entre los principales representantes figuran:

Alfred Binet (como se cita en Villamizar y Donoso, 2013) define Inteligencia como un proceso psicológico superior medible, considera que quien se acerque a los resultados esperados para su edad y contexto cultural, debe ser asumido como inteligente. Seguidores de este concepto Lewis Terman (como se citó en Papalia y Wendkos, 1995) señala que la inteligencia se refiere a la capacidad para pensar de manera abstracta.

Otro representante de esta teoría es Spearman (como se citó en Díaz, 2001) quien concibe la inteligencia como un factor causal, unitario y esencial en el funcionamiento mental humano. Este factor, llamado “factor g” se manifiesta en todas las actividades cognitivas, como una especie de capacidad global que permite al ser humano razonar con lógica, solucionar problemas y desenvolverse con éxito.

Contrario a Spearman, Thurstone (como se citó en Villamizar y Donoso, 2013) niega la existencia del Factor G y apuesta por dividir la inteligencia en siete habilidades mentales primarias: comprensión verbal, fluidez verbal, aptitud numérica, ubicación espacial, memoria, razonamiento y velocidad perceptual; cada uno de estos factores es considerado de igual importancia para cada uno de los demás. Crea de este modo, el Modelo Multifactorial de las Capacidades Cognitivas, considerando que los factores de grupo actúan de

forma independiente pero están relacionados entre sí, en tanto que las exigencias de las tareas a resolver así lo demanden.

Más adelante, Raymond Catell, (como se citó en Cabajo, 2011) consideraba dos tipos de inteligencias: La Inteligencia Fluida que refleja las capacidades básicas en razonamiento y procesos mentales superiores y se mide por medio de tests y; la Inteligencia Cristalizada que complementa a la Inteligencia Fluida a través de los conocimientos adquiridos y se evalúa mediante tests de escolarización y de conocimientos adquiridos por interacción con el medio socio-cultural.

Finalmente, en el enfoque psicométrico, consideraremos la definición de David Wechsler (como se citó en Papalia y Wendkos 1995) quienes se refirieron a la inteligencia como la capacidad para actuar con un propósito concreto, pensar racionalmente y relacionarse eficazmente con el ambiente.

1.2 Teorías Biológicas:

Bajo este enfoque, la inteligencia se ha estudiado desde la perspectiva del desarrollo de las especies, considerando aspectos como el tamaño del cerebro, herencia, raza, potenciales evocados, entre otros aspectos. Galton, Eysenck, James Watson, Charles Murray y Richard Herrnstein son algunos de los representantes de esta teoría, no obstante los estudios que llevaron a cabo según Deary (como se citó en Villamizar y Donoso, 2013) no cumplen con una de las condiciones fundamentales para considerar una teoría válida: la replicabilidad.

Es importante resaltar a la teoría Evolucionista de Darwin, ya que produjo un valor esencial en la historia de la ciencia: la inteligencia no era una capacidad de exclusividad para los humanos, llevando a considerar que este proceso, como todos los demás, ha sufrido modificaciones a través del tiempo (Villamizar y Donoso, 2013)

En cuanto a la definición de Inteligencia, uno de los representantes más destacados es Galton (como se citó en Villamizar y Donoso, 2013) quien considera a la inteligencia como un proceso mental superior, cuantificable, variable de una persona a otra y transferible por herencia.

1.3 Teorías de Desarrollo

Las teorías de Desarrollo consideran que la inteligencia es consecuencia de la interacción entre el medio interno de la persona y el medio externo del mismo, es decir, mente y sociedad, respectivamente.

Bajo este enfoque resaltamos los aportes de Jean Piaget y Lev Vigotsky. Como menciona Cabajo (2011), en líneas generales para Piaget la base de la inteligencia se encuentra en los procesos de maduración y desarrollo biológicos; y Vigotsky enfatiza en los procesos de desarrollo sociocultural del individuo.

La inteligencia para Piaget (como se citó en Díaz, 2001) es la capacidad del individuo para organizar el pensamiento y la acción en modos diferentes, es decir, la acomodación y asimilación de cada experiencia a las estructuras

cognoscitivas existentes. Entonces en esencia la inteligencia consiste en una continua adaptación.

Vigotsky, (como se citó en Mora y Martín, 2009), entiende la Inteligencia como una capacidad racional, cuya principal finalidad es que los individuos se integren a la sociedad, señalan además que este proceso ocurre a través del aprendizaje y que es potenciado por el lenguaje, elemento distintivo y nuclear de la cognición humana.

1.4 Teorías de las Inteligencias Múltiples

Las teorías de las inteligencias múltiples enfatizan la adquisición, almacenamiento y utilización activa de la información. Bajo este enfoque destacan: Gardner, Elaine De Beauport y Robert Sternberg. Sin duda Gardner es uno de sus más populares representantes. Gardner (como se citó en Villamizar y Donoso, 2013) considera que la inteligencia es un potencial Biopsicológico para procesar información que se puede activar en un marco cultural para resolver problemas o crear productos que tienen valor para una cultura. A su vez considera que no hay una inteligencia única sino por el contrario son múltiples, tales como: Lingüística, lógico-matemática, musical, espacial, kinestésica –corporal, inter e intra – personal.

Dado el objetivo de nuestra investigación, consideramos también importante la definición que sostienen Papalia y Wendkos sobre la inteligencia bajo los siguientes términos:

“...nos referimos a una constante interacción activa entre las capacidades heredadas y las experiencias ambientales, cuyo resultado capacita al individuo para adquirir, recordar y utilizar conocimientos, entender tanto conceptos concretos como (eventualmente) abstractos, comprender las relaciones entre los objetos, los hechos y las ideas y aplicar y utilizar todo ello en el propósito concreto de resolver los problemas de la vida cotidiana” (Papalia y Wendkos, 1996, p. 247)

Para esta investigación se consideró que la inteligencia y su medición, deben de cumplir con el objetivo de identificar fortalezas en el rendimiento del individuo, esto en el ámbito laboral es muy importante, ya que las organizaciones necesitan conocer el potencial del capital humano que van a seleccionar o contratar así como de aquellos que van a desarrollar dentro de su organización.

La presente investigación gira entorno a un enfoque teórico como lo es la psicología diferencial, ya que se interesa por delimitar el fenómeno coeficiente intelectual y su variabilidad de acuerdo a los grupos generacionales “X” y “Millenials” de modo que pueda explicar y predecir futuros comportamientos (Castro, 2017). Es por ello que rescatamos los aportes de destacados psicólogos como Catell, Binet y Stern, representantes de este enfoque, pues su labor como iniciadores en la utilización de las pruebas psicométricas han permitido contar con datos estadísticos y resultados objetivos acerca de las diferencias individuales con los que de diferencia las personas y que dentro de la labor del psicólogo organizacional aportan en la agilidad de los procesos de selección en las organizaciones.

2. Coeficiente Intelectual

El Coeficiente o Cociente Intelectual, muy comúnmente conocido por su abreviatura CI, es usado frecuentemente como un equivalente a la Inteligencia; sin embargo, éstos no son sinónimos, pero existe una relación significativa entre ambos.

Según Villamizar y Donoso (2013) la prueba Binet-Simon permite identificar la Edad Mental la cual se encontraba por medio de los resultados alcanzados por un sujeto al responder preguntas con dificultad graduada. La creación de este concepto “Edad Mental”, más adelante, facilita la oportunidad a William Stern de proponer el término de Cociente Intelectual (CI). Stern (como se citó en Ardila, 2011) señala que el CI es el puntaje que resulta de la edad mental (la capacidad intelectual de la persona, medida por medio de tests que se han estandarizado para cada nivel de edad), dividida por la edad cronológica (en meses) y multiplicado por 100 para que se obtenga un número entero.

Acorde a lo señalado por Cabezas (2017) en el año 1916, la prueba de Inteligencia elaborada por Binet sufre modificaciones, y se incorpora por primera vez el concepto de Cociente Intelectual.

Otra definición que se considera importante respecto al concepto de Cociente Intelectual es la de Wechsler. (como se citó en Martin, 2012) sostiene la definición de CI como un índice independiente no sólo de la puntuación particular de un individuo en un test concreto, sino también de la edad específica en la que consigue dicha puntuación. En otras palabras, refiere que el CI es un parámetro estable, que

indica la inteligencia relativa de un sujeto, al margen de la prueba que se utilice para calcularlo y del momento de su vida en que haga dicho cálculo.

Una definición más reciente, señalada por Abarca (como se citó en Marcillo, Llanga y Moscoso, 2018) explica que el coeficiente intelectual (CI o IQ) es la ponderación que se le asigna a un ser humano a través de un test, es decir, es la medida que determina a la inteligencia a través de un número.

3. Grupos Generacionales

Hacer referencia a un grupo generacional es preguntarnos dónde nace el término Generación. Para ello podemos citar al sociólogo húngaro Karl Mannheim (como se citó en Dutra, 2017) quien define el concepto de generación haciendo referencia a un grupo de jóvenes que comparten una atmósfera histórica y social similar, en esta misma línea señala que en cada generación se dan acontecimientos que marcan un antes y un después, en la vida colectiva.

En América, específicamente en Estados Unidos, los precursores de la teoría generacional fueron William Strauss y Neil How, ambos plantearon la definición de Generación en su libro *Generations* (p.34, como se citó en Mitta y Dávila, 2015) y se refieren a las generaciones como: “un grupo especial cuya extensión aproximada coincide con la de una fase fundamental de la vida, o de unos veintidós años durante los últimos tres siglos”. Es decir, los autores plantean que cada ciclo se repite cada cuatro generacionales donde cada uno tiene una personalidad compartida.

Otro concepto también importante es el de Gilburg, (como se citó en Chirinos, 2009) quien define el termino generación como un grupo de edad que comparte a lo largo de su historia un conjunto de experiencias formativas que los distinguen de sus predecesores.

Por otra parte, según Franichevich y Marchiori (como se citó en Calvo, 2017), “generación” hace referencia a un conjunto de personas, que poseen un conjunto de hábitos, ética y cultura en común, lo cual les proporciona una memoria colectiva para identificarse y/o diferenciarse del resto. Es decir, cada generación posee diferentes actitudes y expectativas.

Como hemos observado el término “generación” tuvo sus transformaciones con el devenir del tiempo, partiendo desde una concepción centrada en sujetos que tienen en común una determinada ubicación en la historia y que comparten acontecimientos significativos, a un concepto donde la tecnología está llegando a definir a las generaciones, reduciendo los intervalos de tiempo entre una y otra.

Hoy en día en las organizaciones conviven diferentes grupos generacionales por ello es importante describir las principales ideas y comportamientos que las caracterizan tal y como veremos más adelante en este trabajo. Si bien existen discrepancias con respecto a los años de comienzo y fin de cada generación, se cree que los años son una aproximación que nos permite facilitar su estudio. Las 3 generaciones principales, son los Baby Boomers, Generación X y la Generación Y; debemos mencionar también que nuestra próxima fuerza laboral será la Generación Z. Estos grupos han sido y están siendo influenciados por acontecimientos históricos

y culturales, por este motivo es necesario profundizar en estos antecedentes para poder entender y traducir apropiadamente el manejo de los grupos en la gestión del talento humano.

Zemke, Raines y Filipczak (como se citó en Díaz, López y Roncallo, 2017) definen a las generaciones según el año de su nacimiento de la siguiente forma: Generación “Y” o “Millennials”: nacidos entre 1980 y 2004, Generación “X”: nacidos entre 1960 y 1980, “Baby Boomers”: nacidos entre 1943 y 1960, tradicionalistas o Generación silenciosa: nacidos antes de 1943, inclusive.

4. Generación X

De lo tratado hasta el momento podemos deducir que las personas que pertenecen a una misma generación suelen compartir ciertas características, sin embargo, al interactuar con otras se logran distinguir diferencias en cómo perciben y valoran los mismos acontecimientos.

Como se afirmó al inicio de este trabajo, los empleados, colaboradores o fuerza laboral actual, está formada por miembros de diferentes generaciones, como son: Los Baby Boomers, La Generación X y los Millennials. Asimismo, en la revisión de la literatura hemos observado que existen autores que enfatizan la importancia de que los empleadores (organizaciones) contraten, recompensen y administren a los empleados de cada generación de manera distinta, acorde a las características que cada una de ellas presenta; por ello es importante una comprensión generacional profunda que permita lograr la mayor efectividad respecto a este objetivo.

Por ello a continuación detallamos aquellos aspectos importantes que se tomaron en cuenta para la ejecución del presente trabajo:

4.1 Definición

En Perú, Begazo y Fernández (2015) consideran a la Generación X a las personas que nacieron entre los años 1960 y 1984. Se considera una generación emprendedora gracia a que su nivel de educación es superior a la generación anterior (Baby Boomers). Son los impulsores de la tecnología, ya que les tocó vivir el nacimiento del internet. Valoran a la familia y se muestran más abiertos a temas de diversidad sexual, raza y política. En este sentido, los mismos autores refieren que a nivel educativo y social esta generación se preocupa por su preparación académica y socialmente busca probar su éxito por medio de propiedades y accesorios.

4.2 Otras Denominaciones

Esta generación recibe diferentes nombres. Así por ejemplo, de acuerdo a Martínez, Huerta y Catache (2017) también podrían ser llamados “Busters”

4.3 Población:

Muchas son las discrepancias en cuanto al año exacto en que inicia y termina esta generación. Según autores como Roberts y Manolis; Smola y Sutton; y New Strategist Publication, (como se citó en Díaz, López y Roncallo, 2017), esta generación está comprendida por aquellas personas nacidas entre los años 1965 y 1976 con un límite superior según hasta el año 1981. Por otro lado,

Simon y Allard (como se citó en Lasso, 2015) señala que esta generación está comprendida por aquellos nacidos entre los años 1961 y 1981.

En Perú, Begazo y Fernandez (2015) consideran como Generación X a los nacidos entre 1960 y 1984, los cuales actualmente tienen entre 35 y 59 años; para el presente estudio se consideró este último rango, ya que representa lo más alineado a nuestro contexto.

4.4 Características

Esta generación precede a los Baby Boomers, son padres de los Millennials e inclusive de los Centennials, actualmente tienen hijos adolescentes, Millennials, con los cuales son protectores. La familia para ellos es todavía un valor, y muestran mayor apertura a la diversidad sexual, de raza y política. En esta generación influyó la incorporación definitiva de la mujer en el lugar de trabajo, lo que generó un gran cambio en la vida familiar, por ello de acuerdo a Smola y Sutton (como se citó en Díaz, López y Roncallo, 2017). Los X crecieron en un hogar en donde ambos padres trabajaban o estaban divorciados por lo que fueron formándose en un entorno de inseguridad familiar cambiante y diverso; Individualistas, pero con altas inclinaciones hacia la búsqueda del apoyo grupal y mentoría.

De acuerdo a Lasso (2015) también esta generación se resiste a seguir la pauta social de sus padres y retrasa las edades del matrimonio y procreación. Asimismo, Coupland (como se citó en Díaz, López y Roncallo, 2017) menciona

que crecieron con ideas liberales, sin una afiliación política específica y con la idea de que la educación superior es el camino a un empleo digno y valioso.

Begazo y Fernandez (2015) consideran a la Generación X como una generación emprendedora, gracias a que su nivel educativo es mayor que el de la generación previa y a la rebeldía que muestra hacia modelos anteriores de negocio; en esta misma línea ambos autores señalan que el aspecto religioso, los X siguen profesando una religión, pero no son tan devotos y constantes como las generaciones previas; en cuanto a lo educativo, se preocupan por su preparación, y buscan en la medida de sus posibilidades estudiar algo más que solo la universidad; respecto a lo social, esta generación busca mostrar su éxito por medio de propiedades y accesorios, así como en restaurantes, bares y viajes.

4.5 La Generación “X” y el Trabajo

Esta Generación ingresa al mundo laboral en los años 80, encontrándose con un mercado de trabajo complejo. Acorde a lo señalado por Marshall (como se citó en Díaz, López y Roncallo, 2017) otra característica que los diferencia es que ellos visualizan el trabajo como un medio para conseguir sus objetivos, más no como el fin en sí.

A diferencia de su generación anterior, los Baby Boomers, buscan un balance entre su vida personal y laboral. Según Gross y Scott (como se citó en Díaz, López y Roncallo, 2017), esta generación valora al trabajo como parte esencial en su autodefinición y que si bien resiste el paradigma de lealtad

corporativa, valora el reconocimiento y retroalimentación de sus jefes así como las relaciones con sus colegas dentro de la organización. En este sentido Buahene y Kovary (como se citó en Cervetti, 2014) indican que los X en el trabajo buscan incrementar sus habilidades de modo que puedan mantenerse deseables dentro del mercado laboral, por lo que en resumen su meta principal es tener la seguridad de ser empleable y no su seguridad en el trabajo; también, ambos autores señalan que los integrantes de esta generación buscan empleos que les brinden un reconocimiento por su performance. Como señalan Begazo y Fernandez (2015) esta generación que hoy es la que mueve al mundo a nivel laboral y económico.

4.6 La Generación “X” y la Tecnología:

No podemos dejar de lado un aspecto interesante e importante que nace con esta Generación, Begazo y Fernandez (2015) nos refieren que los integrantes de esta Generación son los grandes impulsores de la tecnología, pues nacieron en el boom de los dispositivos electrónicos, ya que a esta generación le tocó vivir el nacimiento de Internet y la burbuja del .com en la década de los 90's.

5. Generacion Millenials

5.1 Definición

De acuerdo a lo señalado por Gonzales y Mercado (2014) el término “Millenials” fue postulado por primera vez por Howe y Strauss en el año 1987.

Ambos autores señalan que fue recién en el año 1997 que la agencia de publicidad y mercadeo Adversiting Age, utilizó el término “Generación Y”.

Por otro lado, Mascó (como se citó en Calvo, 2017). Nos señala una definición más precisa, se trata de jóvenes gobernados por la actualización permanente. Para ellos, nada es imposible, todo es ahora y no hay cosa que dure toda la vida. p. 57

5.2 Otras Denominaciones

Acorde a la literatura revisada, vemos que existen otros sinónimos para referirse a la generación “Y”, por ejemplo: De acuerdo a Tagliabue y Cuesta (2011) los nacidos entre 1980 y 2000 son denominados Millennials, Generación Y, Generación Net, NeXters o Nativos digitales.

5.3 Población:

En México, Martínez, Huerta y Catache (2017) nos refieren que esta generación está compuesta por los jóvenes nacidos entre 1980 y 2000.

En Argentina, Molinari (como se citó en Frías, 2014) señala que esta generación está comprendida por aquellos sujetos nacidos después de 1980.

Para efectos de esta investigación, se ha considerado la definición realizada en Perú por Begazo y Fernandez (2015) indican que es la generación más

joven, conformada por personas nacidas a partir de 1984, así que al día de hoy tienen menos de 35 años de edad. La conforman aquellas personas nacidas entre los años de 1981 y 2000.

5.4 Características:

Según Carvallo (como se citó en García, 2017) los Millennials se diferencian de otras generaciones ya que son creativos, buscan resultados a corto plazo, de mente abierta y global; asimismo añade que para ellos las limitaciones no existen, todo es posible si así se lo proponen, son personas egocéntricas y dispuestos a seguir aprendiendo.

Otra característica la señala Ferrer (como se citó en Pincheira y Arenas, 2016) quien agrega que no tienen reparos en establecer relaciones de pareja que sean estables sin renunciar, a su independencia ni al desarrollo de su vida profesional. En cuanto al aspecto familiar, este mismo autor refiere que buscan el camino al éxito y a la gratificación inmediata, temen menos a la autoridad que sus antecesores, se identifican con los valores de sus padres y presentan una fuerte orientación a la familia.

Según Hobart (como se citó en Frías, 2014) señala que los individuos pertenecientes a esta generación han sido protegidos por sus padres, desarrollando una alta estima de sí mismos y la convicción de que todo es posible. Hatum (como se citó en Frías, 2014) refiere también que es una

generación de mentalidad global, por lo que las oportunidades en el extranjero suelen ser bastante valoradas por este grupo de profesionales.

Esta generación presenta una peculiar característica, según González y Mercado (como se citó en Martínez, Huerta y Catache 2017), la generación ‘Y’ es un grupo poblacional que mayor acceso a educación ha tenido en la historia, asimismo afirman que cuentan con mayores posibilidades de consumo; además, crecieron con consciencia de los daños ambientales y los efectos de la discriminación en los ámbitos sociales y laborales, conviviendo con las nuevas tecnologías de la información.

5.5 Los Millenials y el Trabajo

En cuanto al trabajo, González y Mercado (como se citó en Martínez, Huerta y Catache, 2017) señalan que la generación “Y” valoran aquellas empresas que tengan responsabilidad social, que sean sustentables a largo plazo y que resalten por sus acciones comprometidas. Complementando lo anterior, Howe y Strauss (como se citó en Pincheira y Arenas, 2016) nos refieren que los Millennials han crecido durante tiempos prósperos y por ello tienen grandes expectativas y buscan el sentido de su trabajo.

Otra característica que presentan en lo laboral es que, como señalan Martínez, Huerta y Catache (2017), los Milenials no piensan en el balance entre empleo y vida, ya que se asumen que éstos se deben combinar; a lo que

ellos brindan mayor importancia es a los horarios flexibles para atender a sus hijos, sus mascotas, su comunidad y también a sus padres.

Un aspecto similar que comparten con los “X” es el que, señala Carlson (2008, citado por Frías, 2014) los Millenials no abandonan organizaciones, sino que renuncian a managers que carecen de habilidad para lidiar con la frustración que implica liderar a estas generaciones. Complementando esta afirmación Hobart (como se citó en Frías, 2014) señala que los miembros de la Generación Y están dispuestos a renunciar a un trabajo y volver a estudiar, si no les satisface el trabajo. En resumen, los Millenials trabajan no por trabajar, sino por estar en una buena situación de trabajo, en el que sienten que contribuyen.

Es relevante también considerar el trabajo de Cuesta et al. (como se citó en Pincheira y Arenas, 2016) analizaron según orden de importancia los aspectos que los Millenials valoran al momento de evaluar, tomar o privilegiar un empleo sobre otro, y los ordenó de la siguiente manera:

- Desarrollo de carrera.
- Vida laboral- vida personal.
- Desarrollo de funciones y tareas interesantes.
- Remuneración.
- Clima laboral.
- Jornada laboral óptima.
- Estabilidad laboral.

- Prestigio de la compañía.

Finalmente, Molinari (como se citó en Frías, 2014) señala que la Generación Y es la más numerosa de la historia (aproximadamente 2300 millones de personas) y que dentro de unos años, estará en las posiciones de liderazgo en las organizaciones, dominando el mundo del management por los próximos 40 años. Complementando, Molinari también señala que esta generación gestionará las organizaciones basadas en sus valores: la transparencia, respeto, sustentabilidad y diversidad.

5.6 Los Millenials” y la Tecnología:

Respecto a este punto, varios autores señalan que esta es la generación que nació con el “boom tecnológico”, por lo que acceden información con bastante facilidad, en cualquier momento y lugar. Pasaremos a nombrar algunos estudiosos que se han detenido en este punto.

Por ejemplo, Howe y Strauss (como se citó en Pincheira y Arenas, 2016) sostienen que los Millenials son la generación para quienes la tecnología ha formado y forma parte de su vida cotidiana.

Boschma y Groen (como se citó en Pincheira y Arenas, 2016) agregan que los integrantes de esta generación se reconocen como la sociedad de la información, ya que tienen acceso a ella las 24 horas del día y los siete días de la semana. Estos mismos autores señalan que se han plasmado los conceptos

de “anywhere, anytime y anyplace” (donde quiera, en cualquier momento y en cualquier lugar).

Otra de las características, a nivel tecnológico, que destaca Hatum (como se citó en Frías, 2014) es que la Generación “Y” ha desarrollado las habilidades de “multitasking”, es decir, que pueden manejar muchas cosas al mismo tiempo, probablemente debido a que han crecido en contextos de mucha estimulación. Hatum complementa diciendo que no es de extrañarse los crecientes índices de déficit atencional en esta generación, por lo que se considera importante que los supervisores deban asumir un rol de coach con los integrantes de esta generación, de modo que se les pueda apoyar a priorizar, de modo que puedan tomar decisiones estratégicas y así no ver menoscabada su productividad.

6. Confluencia De Los Grupos Generacionales En Las Organizaciones

6.1 Generación X y Millenials: en el trabajo:

En los últimos años hemos visualizado en las aulas universitarias así como en las empresas, sujetos que presentan comportamientos diferentes a sujetos de otras épocas. Podríamos decir, que a nivel organizacional, motivarlos parecería casi imposible es por ello que es importante conocer las características que poseen cada uno de estos grupos etarios ya que presentan diferencias, ya sea en cuanto a sus valores, creencias, estilos de trabajo e incluso sus modos de aprendizaje con respecto a otras generaciones.

Respecto a este punto, señala Chirinos (2011) la naturaleza humana de quienes trabajan en las organizaciones merece una consideración especial, pues el proceso de búsqueda de talento no debe ser visto solamente como un simple proceso administrativo de ingreso de personas ya que estas personas tienen necesidades que cubrir, motivaciones que los impulsan a actuar y son el factor clave de toda empresa. Tal como observamos en la actualidad, las personas son las que consolidan el éxito o fracaso de la misma, entonces su valor va más allá de ser un simple recurso. Una organización será capaz de enfrentar circunstancias complejas si tiene el talento humano para enfrentarlas. Es por ello que las etapas de Reclutamiento y Retención son condiciones indispensables para el éxito de la organización y es por esto que las personas que se encuentran involucradas en recursos humanos están llamadas a asumir criterios de excelencia en la búsqueda de personal idóneo, es decir, proponemos que se deba de incluir en estos procesos la época generacional, donde se ubiquen los candidatos de cada una de las etapas generacionales.

6.2 Dificultades de la convivencia de los Grupos Generacionales X e Millenials

Una de las principales dificultades que las diferentes organizaciones presentan en el mundo actual, es el desafío en lo relativo a la constitución de su fuerza de trabajo, esto debido a que llegan a convivir hasta 3 generaciones en el mismo lugar de trabajo.

El problema parece tornarse más complejo aún ya que cada generación tiene particularidades y rasgos característicos que los hacen diversos, concibiendo

las relaciones con sus empleadores y pares de una forma distinta. Se pueden encontrar brechas intergeneracionales de edades que superan los 20 años en algunos casos, lo cual representa un gran reto para las organizaciones ya que esta diferencia impacta en aspectos como comunicación, uso de la tecnología, motivación, reclutamiento, incentivos, entre otros.

Según, Molinari (como se citó en Frías, 2014) es similar la raíz del problema intergeneracional y la de los problemas interculturales, porque frecuentemente escuchamos juicios negativos de parte de las generaciones más maduras respecto de quienes recién están ingresando al mundo laboral y viceversa, esta situación genera conflictos y problemas de retención.

Tal contexto también se aprecia en nuestra realidad, cuando observamos un organigrama en la empresa, donde vemos que los managers generalmente son Baby Boomers o algunos X y, quienes mayoritariamente no logran adaptar su mentalidad a la población que se encuentra en la base: los Millenials.

Como sabemos las políticas y prácticas ya sea en Recursos Humanos o Gestión de personas (así como la mayoría de procesos) también se irán alineando a lo requerido por estos managers, por lo que llega un momento en que las personas que se encuentran en las bases (es decir, los Millenials) están empezando a presionar para modificar la cultura de la organización en donde laboran.

6.3 Desafío para el Psicólogo Organizacional.

Hatum (como se citó en Frías, 2014) señala que esta nueva fuerza laboral, es decir la generación “Y”, puede impactar en gran medida en la forma en que se trabaja actualmente, debiendo relegar viejos paradigmas de gestión.

Se trata entonces de valorar el aporte que cada una de las generaciones que confluyen en el mismo escenario. Porque el talento según Hatum (como se citó en Frías, 2014), “los empleados jóvenes que antes se sentían obligados a tener buenas razones para dejar un empleo en una corporación grande y respetada, hoy esperan que los empleadores les den una buena razón convincente para quedarse”(pág. 70).

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación tiene como base el método científico, aplicado a las ciencias sociales, como procedimiento planteado que sigue la investigación para descubrir las formas de existencia de los procesos y objetivos, para desentrañar sus conexiones internas y externas. De manera específica se emplea el método deductivo que se emplean en los tipos de investigación cuantitativa (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Adicional, la presente investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, porque se utilizó la recolección y análisis estadístico de datos para contestar las preguntas de investigación. (Hernández, Fernández y Batista, 2010).

1. Tipo y Diseño de Investigación

El presente estudio se centra en el paradigma cuantitativo; el tipo de investigación es no experimental, lo cual nos permite estudiar de la manera más objetiva posible, las variables sin tener que manipularlas (Hernández, Baptista, & Fernández, 2010).

En el estudio se empleó el diseño de tipo Transversal, Descriptivo – Comparativo. Transversal, porque la variable coeficiente intelectual fue medida en una sola ocasión y; descriptivo – comparativo por que se recolectó la información en las dos poblaciones con respecto a la misma variable, para posteriormente caracterizarlo a través de la comparación de los datos recogidos, en forma general y parcial. (Bellido, 2009).

2. Población y Muestra

2.1 Población

La población de estudio la constituyeron postulantes a la convocatoria 2018 de una entidad bancaria en la ciudad de Arequipa, pertenecientes al grupo de edad entre los 18 y 59 años, cuya participación se ejecutó en el mes de Junio 2018.

2.2 Muestra

Se empleó el diseño de muestreo no probabilístico – intencional ya que las unidades de análisis se recogieron utilizando métodos en los que no intervino el azar

(Bellido Vaca y Bellido Lazo, 2017) y donde se tomaron sujetos que son accesibles y que representan ciertos tipos de características afines a nuestros objetivos de investigación (Mcmillan y Schumacher, 2005).

La muestra para este estudio se conformó por 300 personas de ambos sexos (masculino y femenino) postulantes a un puesto de trabajo para una entidad bancaria de la ciudad de Arequipa. Se dividió en dos grupos generacionales denominados, Generación “X” y Generación “Millenials”. La Generación “X” estuvo conformada por 150 personas que se encuentran entre las edades de 35 a 59 años. Asimismo, la Generación “Millenials”, estuvo conformada por 150 postulantes que se encuentran entre las edades de 19 a 34 años.

El número total de la muestra que conforma la Generación X es de 150 personas, de las cuales, 52 pertenecen al sexo masculino lo cual representa el 35% de los postulantes evaluados y; 98 personas pertenecen al sexo femenino, lo que representa un porcentaje del 65%. El número total de la población que conforma la Generación “Millenians” es de 150 personas. De la cual 46, pertenecen al sexo masculino, representando un 31%; y 104 personas pertenecen al género femenino, que representa el 69%.

3. Criterios de inclusión y Exclusión

3.1 Criterios de Inclusión:

- Participantes del proceso de selección masivo para una entidad bancaria
- Participantes cuyas edades estén comprendidas entre los 18 y 59 años.

- Participantes que estén cursando o hayan cursado una carrera del nivel superior, técnica o universitaria

3.2 Criterios de Exclusión:

- Personas que no postulen a una entidad bancaria.
- Personas que superen las edades correspondientes a las generaciones X y Millennials.
- Personas que no sean de nacionalidad peruana.

4. Técnicas e Instrumentos de Investigación

La técnica empleada para esta investigación es el Test, de Terman y Merrill, que nos brinda información sobre las características individuales o colectivas de las personas evaluadas por el investigador (Bellido, 2009). La prueba de inteligencia de Terman y Merrill - consta de 10 series, para evaluar el Coeficiente Intelectual como describimos a continuación:

4.1 Prueba de Terman y Merrill

- Nombre Original: Test de Inteligencia de Terman- y Merrill.
- Año: 1960
- Autor: Madison Terman y Maud Merrill
- Procedencia: Estados Unidos
- Adaptación al idioma español: Sociedad de Psicología Aplicada México 1998

- Administración: individual o colectiva
- Duración: 40 minutos aproximadamente
- Ámbito de Aplicación: El Test de Terman y Merrill es aplicado a personas que cuentan con un grado de escolaridad suficiente con el que puedan comprender problemas expuestos en forma escrita.
- Material: cuadernillo de instrucción y preguntas, hoja de respuestas, plantilla de calificación, normas de calificación.
- Uso: La prueba Terman-Merril tiene como objetivo primordial determinar el coeficiente intelectual de las personas que cuentan con un grado de escolaridad suficiente con el que puedan comprender problemas expuestos en forma escrita. Es una prueba estructurada, de ejecución máxima.

4.1.1. Características Generales

Test Terman y Merrill Creado por Binet y siendo revisado por Terman y Merrill en 1916 a partir de esta primera revisión se hicieron mejoras en algunos ítems para lo cual tuvo una segunda revisión en 1937 siendo esta la mejor medida disponible en aquel momento y la tercera revisión en 1960 manteniendo las escalas tipo Binet y una mejor estructuración de la prueba.

Compuesta por 173 ítems, distribuidos en 10 series

- Serie 1 Información
- Serie 2 Juicio
- Serie 3 Vocabulario

- Serie 4 Atención
- Serie 5 Síntesis
- Serie 6 Concentración
- Serie 7 Análisis
- Serie 8 Abstracción
- Serie 9 Planeación
- Serie 10 Organización

La definición de cada serie se describe a continuación:

Serie 1- Información: Este subtest está orientado básicamente para detectar cuánta información ha abstraído el individuo de su medio ambiente. La operación utilizada será la memoria remota y la capacidad asociativa. Refleja la ambición intelectual de la persona, así como su grado de cultura general.

Serie 2 - Juicio: Este subtest implica la capacidad de juicio para comprender y responder a situaciones dadas en la práctica. Sugiere el nivel de funcionamiento intelectual, y el ajuste hacia las normas sociales establecidas y el adecuado aprovechamiento de experiencias previas.

Serie 3 - Vocabulario: Implica este ejercicio el manejo de símbolos verbales y la riqueza de vocabulario que la persona ha logrado desarrollar en su medio ambiente. El sujeto requiere de la correcta operación de su atención dirigida y la comprensión de ideas o conceptos.

Serie 4 - Síntesis: El ejercicio requiere de conceptualizar los principios de las cosas a través de una clasificación en base a su importancia; de la organización misma del material, y finalmente, de la selección en base a una lógica establecida. Mide la calidad de la información lograda en el medio ambiente.

Serie 5 - Concentración: Mide la habilidad del sujeto para manejar operaciones de tipo aritmético. Refleja la práctica y la experiencia en manejar cantidades y problemas basados en las matemáticas. Se utiliza el razonamiento de proporciones. La persona hace uso de su atención y concentración para entender el problema, manejarlo mentalmente y proponer las operaciones aritméticas necesarias para encontrar un resultado. Es un índice del desarrollo cognoscitivo del sujeto.

Serie 6 - Análisis: Este ejercicio tiene un contenido semejante al de la primera serie, encontrándose como operación fundamental de la inteligencia, la comprensión y el sentido de frases.

Serie 7 - Abstracción: Esta serie implica una analogía basada en áreas abstractas, buscando proporciones y semejanzas. Se necesita conceptualizar el razonamiento sobre una base de clasificación y vocabulario adecuados.

Serie 8 - Planeación: Mide la capacidad para ordenar un material desestructurado utilizando detalles y clasificación lógica. Requiere un buen

grado de atención y cuidado de detalles, por lo que la serie es rica para medir la capacidad de sintetizar los elementos para formar un todo.

Serie 9 - Organización: Mide la rapidez de conceptualización procediendo a realizar la clasificación, discriminación y jerarquización de los conceptos mismos.

Serie 10 - Atención: Mide en forma especial el razonamiento basado en cantidades. La persona requiere analizar las partes de un todo para llegar a encontrar la respuesta, necesita abstraer un principio y aplicarlo en conclusión. Deberá conocer y manejar las proporciones aritméticas.

4.1.2. Calificación

Con la ayuda de la plantilla de calificación, se da un punto por cada respuesta correcta y cero puntos si la respuesta es incorrecta o está en blanco. En las series II, V y X el número de aciertos se multiplica por dos para lograr el cómputo parcial. En las series III, VI y VIII se resta al total de aciertos el número de respuestas incorrectas. Cuando se piden dos respuestas en cada pregunta, el puntaje es un punto por cada reactivo completo, es decir, se dará un punto sólo si las DOS respuestas son correctas. No existen medios puntos.

Para obtener el Coeficiente intelectual (CI) y Coeficiente de aprendizaje (CA), ubicamos en la “Tabla de equivalencias” la columna donde

encuentra la puntuación total de la persona (la suma de las puntuaciones totales de las series) y en la siguiente columna encontrará la puntuación normalizada, es decir, el CI. Después buscamos en la “Tabla de rangos” cuál es el que corresponde al tipo de CI obtenido. Una vez obtenido el puntaje de CI, lo ubicamos en la tabla de rangos, para determinar que rango de coeficiente de aprendizaje le pertenece (CA).

4.1.3. Validez y Confiabilidad:

- Confiabilidad

La confiabilidad de esta prueba se obtuvo correlacionando los CI en las formas L y M aplicadas al grupo normativo con un intervalo de menos de una semana. Su equivalencia y la estabilidad de los CI obtenidos se demostraron por el alto grado de relación logrado. En general, la escala era más confiable para los niños mayores que para los menores, y más confiable para los CI inferiores que para los más altos. Por lo que fue necesario calcular el coeficiente de confiabilidad para cada edad por separado puesto que la confiabilidad es función a la vez de la edad y la magnitud del CI. En las edades de 2 y medio a 5 y medio, los coeficientes de confiabilidad van desde .83 (para CI 140-149) a .91 (para CI 60-69); para edades de 6 a 13 años, de .91 a .97 respectivamente, y en las edades de 14 a 18 años, desde .95 a .98 para los mismos niveles de CI. (Sociedad Mexicana de Psicología Aplicada, 1998).

Asimismo, en su adaptación al idioma español, cuenta con normalización en coeficiente intelectual (CI), de desviación con población general mexicana por parte del Instituto Mexicano de Evaluación en Conducta (IMEC) y un coeficiente de confiabilidad = 0.95 (García, L., Mendoza, C., Olivares, K., García, M., y García, M., 2015).

- **Validez**

-

Dos procedimientos en el análisis estadístico contribuyeron a reforzar la validez:

- Cada ítem debía mostrar de nuevo un aumento en el porcentaje de los que pasaban los sucesivos niveles de edad;
- La correlación de cada subtest con la puntuación total había de ser lo suficientemente alta para indicar que cada uno contribuía a lo que la escala, considerada como un todo, pretendía medir.

El análisis de las tareas a realizar en los diferentes subtests proporciona datos sobre la validez de contenido. Según Anastasi (citado en Sociedad Mexicana de Psicología, 1998) se puede decir que en la medida en que todas las funciones a medir corresponden a lo que comúnmente se considera como inteligencia, la escala tiene validez de contenido. Existen datos que demuestran que la escala también tiene validez predictiva y

concurrente obtenidos principalmente de tomar el rendimiento académico como criterio. (Sociedad Mexicana de Psicología Aplicada, 1998)

Para fines convenientes de la presente investigación, el tipo de validez aplicado fue el de validez de contenido a través de Criterio de Jueces, para ello se recurrió a 3 docentes de amplia experiencia en la evaluación del coeficiente intelectual.

5. Procedimiento

Para la siguiente investigación se utilizó una prueba de coeficiente intelectual, este instrumento se aplicó a la muestra de la investigación conformada por 300 postulantes a una entidad bancaria de la ciudad de Arequipa.

Se realizó las coordinaciones y permisos necesarios con la empresa ES Talentum, una vez aceptada la petición se procedió a la organización del cronograma para la aplicación de los instrumentos correspondientes.

Seguidamente se buscó el material bibliográfico correspondiente con relación al tema de investigación. Se seleccionó el instrumento de medición “Prueba Terman-Merril” y se procedió a validarlo por el criterio de jueces, realizado por 3 expertos en el área. Una vez obtenido las validaciones correspondientes y con el permiso correspondiente de la empresa, se aplicó el instrumento. Se contó con la participación de los postulantes a una oferta laboral en una entidad bancaria, que se encuentran en los rangos de edad pertenecientes a las generaciones X y Millenials. Se aplicó la prueba de inteligencia a los postulantes seleccionados en la muestra. Se procesó la

información obtenida de la prueba para conocer el Cociente Intelectual. Terminado el proceso de aplicación, se procedió a su tabulación en una base de datos en Excel, la cual fue llenada sujeto a sujeto acorde a las dimensiones medidas por la prueba de inteligencia de Terman-Merril.

El análisis descriptivo de la variable fue realizado mediante categorías y porcentajes. Así mismo, para el análisis inferencial se utilizó la prueba U de Mann-Whitney para encontrar la significancia de la variable. El software utilizado fue SPSS versión 25.

Finalmente se interpretó y discutió los resultados para llegar a las conclusiones y sugerencias del presente trabajo de investigación.

CAPITULO IV

RESULTADOS

En el presente capítulo analizamos los resultados obtenidos en la investigación, los cuales nos permiten conocer si existe alguna diferencia significativa entre los dos grupos generacionales de estudio: los “X” y los “Millenials”, en postulantes a una entidad bancaria de la ciudad de Arequipa.

Para ello presentaremos en primer lugar los análisis de los resultados obtenidos a nivel global en cada una de las muestras, posteriormente analizamos el nivel de significancia obtenida en cada una de las dimensiones de inteligencia que se evaluaron y por último presentamos un comparativo entre las personas de sexo masculino y femenino de ambas generaciones para conocer si existen diferencias significativas.

1. Resultados del Instrumento de Medición

1.1 Dimensiones del Coeficiente Intelectual.

Tabla 1

Nivel de Información en las generaciones

			Generación		Total
			Generación X	Generación "Millennials"	
Nivel Información	Deficiente	Recuento	7	17	24
		% dentro de Nivel Información	29,2%	70,8%	100,0 %
	Inferior	Recuento	6	12	18
		% dentro de Nivel Información	33,3%	66,7%	100,0 %
	Término medio bajo	Recuento	21	37	58
		% dentro de Nivel Información	36,2%	63,8%	100,0 %
	Normal	Recuento	61	52	113
		% dentro de Nivel Información	54,0%	46,0%	100,0 %
	Término medio alto	Recuento	32	23	55
		% dentro de Nivel Información	58,2%	41,8%	100,0 %
	Superior	Recuento	18	7	25
		% dentro de Nivel Información	72,0%	28,0%	100,0 %
	Sobresaliente	Recuento	5	2	7
		% dentro de Nivel Información	71,4%	28,6%	100,0 %
	Total	Recuento	150	150	300
		% dentro de Nivel Información	50,0%	50,0%	100,0 %

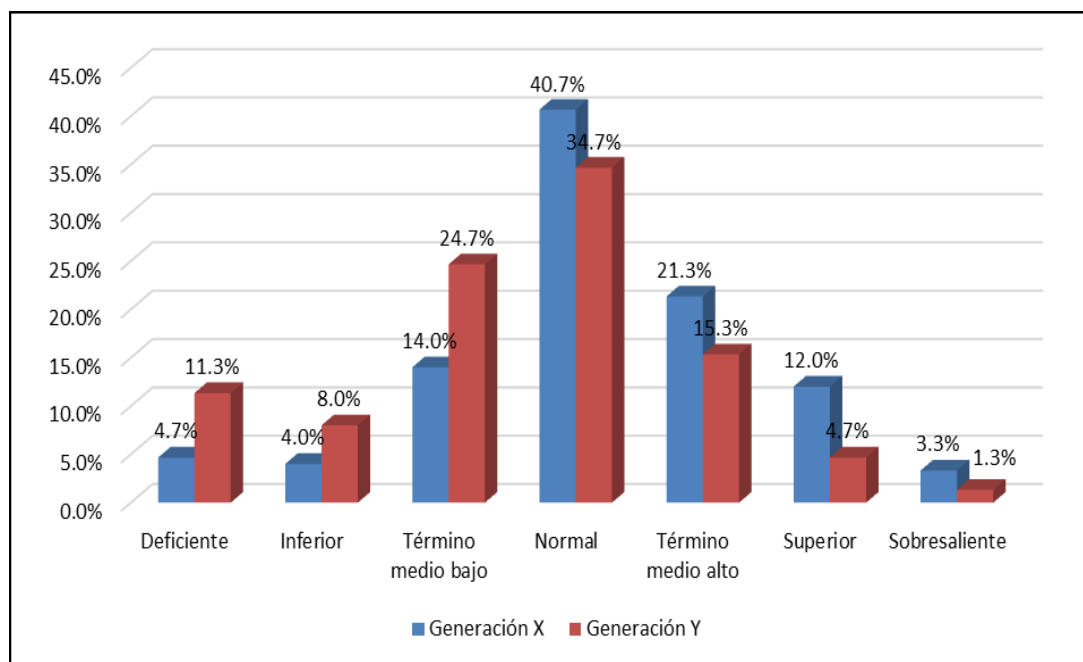


Figura 1: Nivel de Información en las generaciones

Interpretación:

La tabla N° 1 muestran los resultados obtenidos con respecto a los niveles de información en ambos grupos de estudios (Generaciones X e Y); como se puede observar, en el nivel deficiente se ubican un 4,7% los de la generación X; mientras que el 11,3% se ubican los de la generación Y. Por otra lado, en el nivel Inferior, un 4% de personas de la generación X poseen este nivel; mientras que el 8% de personas de la generación Y poseen este nivel. De otro lado; en el nivel Término medio bajo, el 14% de personas del grupo generacional X logra este nivel; mientras que el 24,7% de personas del grupo generacional Y posee este nivel. Con respecto al nivel Normal, un importante 40,7% de personas de la generación X logra este nivel; mientras que el 34,7% de personas la generación Y logra este nivel. Por otra parte, con respecto al nivel Término medio alto, el 21,3% de personas de la generación X logra este nivel; mientras que el 15,3% de personas de la generación Y logra este nivel. En lo que respecta al nivel Superior, el 12% de sujetos de la generación X logra este nivel; el

4,7% de sujetos de la generación Y logra este nivel. Por último, el en nivel Sobresaliente, el 3,3% de personas de la generación X obtiene este nivel; mientras que, solo el 1,3% de sujetos de la generación Y se ubica en este nivel.

Como se puede apreciar, por los resultados obtenidos, se puede inferir que, son los del grupo de la generación X los que poseen un nivel superior de Información que los del grupo de la generación Millennial; es decir, son los del grupo de la generación X quienes detectan mejor la información abstraída de su medio ambiente, utilizando la memoria remota y su capacidad asociativa, en comparación al grupo de la generación Millennial.

Tabla 2
Nivel de Juicio en las generaciones

		Generación		Total
		Generación X	Generación Y "Millennials"	
Nivel Juicio	Deficiente	Recuento	1	3
		% dentro de Generación	0,7%	1,0%
	Inferior	Recuento	1	6
		% dentro de Generación	0,7%	2,0%
	Término medio bajo	Recuento	5	8
		% dentro de Generación	3,3%	2,7%
	Normal	Recuento	38	83
		% dentro de Generación	25,3%	27,7%
	Término medio alto	Recuento	49	89
		% dentro de Generación	32,7%	29,7%
	Superior	Recuento	33	71
		% dentro de Generación	22,0%	23,7%
	Sobresaliente	Recuento	23	40
		% dentro de Generación	15,3%	13,3%
	Total	Recuento	150	300
		% dentro de Generación	100,0%	100,0%

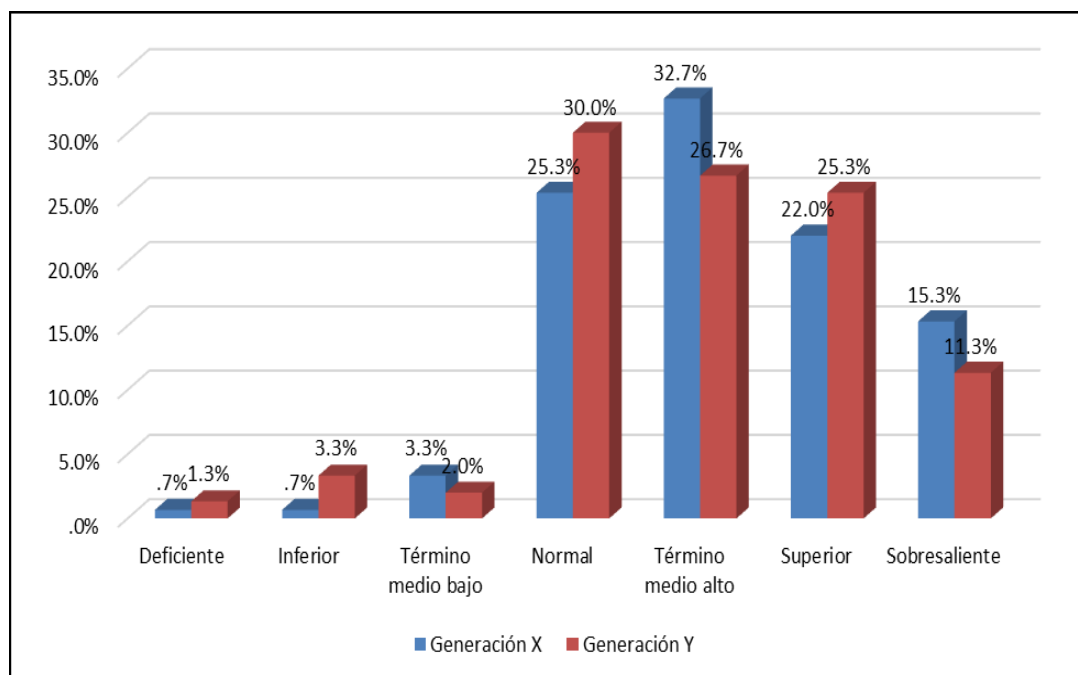


Figura 2: Nivel de Juicio en las generaciones

Interpretación:

La tabla N° 2 muestran los resultados obtenidos con respecto a los niveles de Juicio que posee las generaciones en estudio; se puede apreciar que, en el nivel deficiente, el 0,7% de personas que son de la generación X poseen este nivel de juicio; mientras que, el 1,3% de personas que son de la generación Y poseen este nivel. De otra parte, en el nivel Inferior, un 0,7% de personas de la generación X poseen este nivel de juicio; mientras que, el 3,3% de personas de la generación Y poseen este nivel. De otro lado; en el nivel Término medio bajo, el 3,3% de personas que son del generación X logra este nivel de juicio; mientras que, el 2% de sujetos del grupo generacional Y posee este nivel. En relación al nivel Normal, el 25,3% de personas de la generación X posee este nivel de juicio; mientras que, el 30% de personas la generación Y posee este nivel. Por otra parte, con respecto al nivel Término medio alto, el 32,7% de personas de la generación X Posee este nivel de juicio; mientras que, el 26,7% de personas de la generación Y posee este nivel. En lo

que respecta al nivel Superior, el 22% de personas de la generación X logra este nivel de juicio; mientras que, el 25,3% de personas de la generación Y posee este nivel. Por último, el en nivel Sobresaliente, el 15,3% de personas de la generación X posee nivel; mientras que, solo el 11,3% de sujetos de la generación Y se posee este nivel de juicio.

Por los resultados obtenidos, es posible afirmar que, son los del grupo de la generación X quienes poseen una ligera ventaja frente a la generación Millennial, ello en cuanto al nivel de juicio. Es decir, son los del grupo de la generación X quienes probablemente mejor comprenden y responden frente a situaciones dadas en la práctica, ajustándose mejor a las normas sociales establecidas y al adecuado aprovechamiento de sus experiencias previas; frente a la generación Millennial.

Tabla 3
Nivel de Vocabulario en las generaciones

		Generación		Total
		Generación X	Generación "Millennials"	
Nivel Vocabulario	Deficiente	Recuento % dentro de Generación	1 0,7%	1 0,7%
	Inferior	Recuento % dentro de Generación	2 1,3%	9 6,0%
	Término medio bajo	Recuento % dentro de Generación	4 2,7%	7 4,7%
	Normal	Recuento % dentro de Generación	31 20,7%	51 34,0%
	Término medio alto	Recuento % dentro de Generación	44 29,3%	48 32,0%
	Superior	Recuento % dentro de Generación	48 32,0%	25 16,7%
	Sobresaliente	Recuento % dentro de Generación	20 13,3%	9 6,0%
	Total	Recuento % dentro de Generación	150 100,0%	150 100,0%

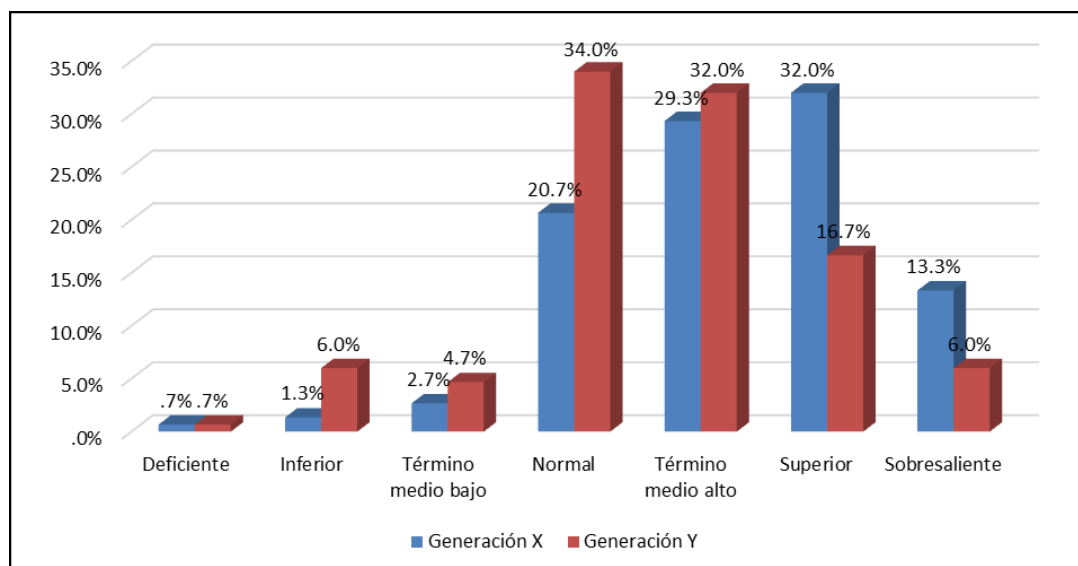


Figura 3: Nivel de Vocabulario en las generaciones

Interpretación:

La tabla N° 3 reflejan los resultados con respecto a los niveles de Vocabulario que poseen las generaciones en estudio (Generación X y Millennials); se observa que, en el nivel deficiente, el 0,7% de personas que son de la generación X poseen este nivel de Vocabulario, el mismo porcentaje de personas poseen este nivel los de la generación Y. Con respecto al nivel Inferior, un 1,3% de personas de la generación X poseen el nivel inferior de vocabulario; mientras que, el 6% de personas de la generación Y poseen este nivel de vocabulario. De otro lado; en el nivel Término medio bajo, el 2,7% de personas que son del generación X posee este nivel de vocabulario; mientras que, el 4,7% de sujetos del grupo generacional Y posee este nivel. Por otra parte, en el nivel Normal, el 20,7% de personas de la generación X posee este nivel de Vocabulario; el 34% de personas la generación Y posee este nivel. Con respecto al nivel Término medio alto, el 29,3% de personas de la generación X Posee este nivel de vocabulario; mientras que, el 32% de personas de la generación Y posee este nivel. En lo que respecta al nivel Superior, el 32% de personas de la

generación X logra este nivel de vocabulario; mientras que, el 16,7% de personas de la generación Y posee este nivel. Por último, el nivel Sobresaliente, el 13,3% de personas de la generación X posee nivel; mientras que, el 6% de sujetos de la generación Y se posee este nivel de vocabulario.

Con respecto al nivel de vocabulario que manejan las generaciones materia de estudio; se puede decir que, los del grupo de la generación X poseen mejores niveles que la generación Millennial. Esto porque en los niveles Superior y sobresaliente, existe una diferencia, existiendo cierta ventaja con los de la generación X. Es decir los del grupo de la generación X tienen un mejor manejo de los símbolos verbales y del vocabulario que han logrado desarrollar en su medio ambiente, en comparación a los de la generación Millennial.

Tabla 4
Nivel de Síntesis en las generaciones

			Generación		
			Generación X	Generación Y "Millennials"	Total
l Síntesis	Deficiente	Recuento	27	32	59
		% dentro de Generación	18,0%	21,3%	19,7%
	Inferior	Recuento	5	5	10
		% dentro de Generación	3,3%	3,3%	3,3%
	Término medio bajo	Recuento	30	40	70
		% dentro de Generación	20,0%	26,7%	23,3%
	Normal	Recuento	69	59	128
		% dentro de Generación	46,0%	39,3%	42,7%
	Término medio alto	Recuento	14	11	25
		% dentro de Generación	9,3%	7,3%	8,3%
	Superior	Recuento	5	3	8
		% dentro de Generación	3,3%	2,0%	2,7%
Total	Recuento	150	150	300	
	% dentro de Generación	100,0%	100,0%	100,0 %	

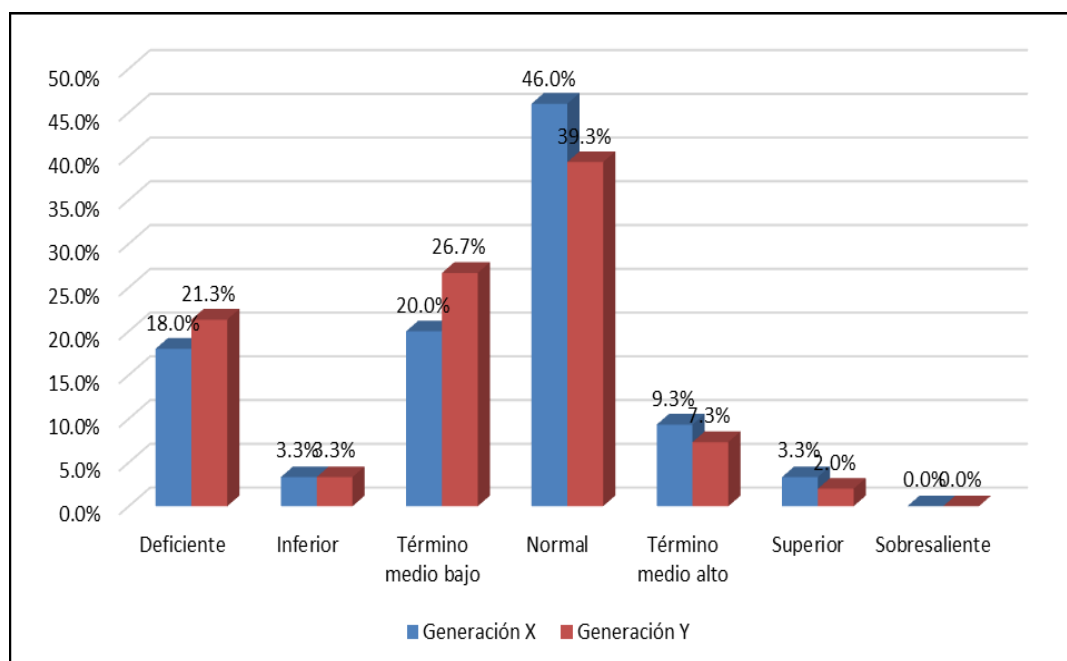


Figura 4: Nivel de Síntesis en las generaciones

Interpretación:

La tabla N° 4 muestran los resultados con respecto a los niveles de Síntesis que poseen las generaciones en estudio (Generación X y Millennials); se observa que, en el nivel deficiente, el 18% de personas que son de la generación X poseen este nivel de Síntesis; mientras que, el 21,3% de personas de la generación Y poseen este nivel. En lo referente al nivel Inferior, el 3,3% de personas de la generación X poseen el nivel inferior de Síntesis, el mismo porcentaje son los de la generación Y. Por otra parte; en el nivel Término medio bajo, el 20% de personas que son del generación X posee este nivel de síntesis; mientras que, el 26,7% de sujetos del grupo generacional Y posee este nivel. Por otra parte, en el nivel Normal, un importante 46% de personas de la generación X posee este nivel de síntesis; el 39,3% de personas la generación Y posee este nivel. Con respecto al nivel Término medio alto, el 9,3% de personas de la generación X Posee este nivel de síntesis; mientras que, el 7,3% de personas de la generación Y posee este nivel. En lo que respecta al nivel Superior, el 3.3% de

personas de la generación X logra este nivel de síntesis; mientras que, el 2% de personas de la generación Y posee este nivel. Por último, el nivel Sobresaliente, ninguna persona, tanto en la generación X como en la Generación Y poseen este nivel.

Como se puede apreciar, en los dos grupos, en relación a la síntesis, hay una tendencia de normal a inferior, sin embargo, son los del grupo generacional X los que de alguna forma son superiores a los de la generación Millennial. Es decir, son los del grupo generacional X quienes conceptualizan mejor los principios de las cosas a través de la clasificación, organización y selección de datos en base a una lógica establecida, en comparación al grupo generacional Millennial.

Tabla 5
Nivel de Concentración en las generaciones

			Generación		
			Generación X	Generación "Millennials"	Total
Nivel Concentración	Deficiente	Recuento	2	2	4
		% dentro de Generación	1,3%	1,3%	1,3%
	Inferior	Recuento	3	5	8
		% dentro de Generación	2,0%	3,3%	2,7%
	Término medio bajo	Recuento	19	18	37
		% dentro de Generación	12,7%	12,0%	12,3%
	Normal	Recuento	52	36	88
		% dentro de Generación	34,7%	24,0%	29,3%
	Término medio alto	Recuento	37	53	90
		% dentro de Generación	24,7%	35,3%	30,0%
	Superior	Recuento	20	23	43
		% dentro de Generación	13,3%	15,3%	14,3%
	Sobresaliente	Recuento	17	13	30
		% dentro de Generación	11,3%	8,7%	10,0%
Total	Recuento	150	150	300	
	% dentro de Generación	100,0%	100,0%	100,0%	

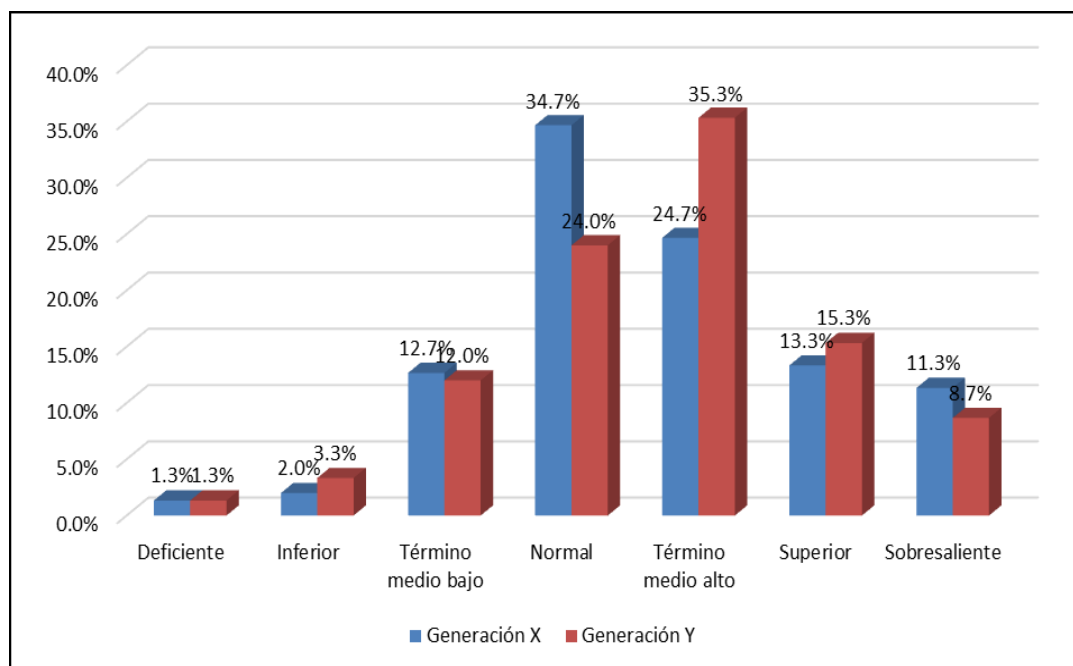


Figura 5: Nivel de Concentración en las generaciones

Interpretación:

La tabla N° 5 reflejan los resultados con respecto a los niveles de Concentración que poseen las generaciones en estudio (Generación X y Millennials); se observa que, en el nivel deficiente, un 1,3% de personas en los dos grupos poseen este nivel de concentración. En lo que respecta al nivel Inferior, el 2% de personas de la generación X poseen el nivel inferior de Concentración; mientras que, el 3,3% de personas de la generación Y poseen este nivel. De otro lado; en el nivel Término medio bajo, el 12,7% de personas que son del generación X posee este nivel de concentración; mientras que, el 12% de sujetos del grupo generacional Y posee este nivel. Por otra parte, en el nivel Normal, un importante 34,7% de personas de la generación X posee este nivel de concentración; el 24% de personas la generación Y posee este nivel. En relación al nivel Término medio alto, el 24,7% de personas de la generación X posee este nivel de Concentración; mientras que, el 35,3% de personas de la generación Y posee este nivel. Por otro parte, en el nivel Superior, el 13,3% de

personas de la generación X logra este nivel de concentración; mientras que, el 15,3% de personas de la generación Y posee este nivel. Por último, en el nivel Sobresaliente, el 11,3% de personas del grupo generacional X posee este nivel de concentración; mientras que, un 8,7% de personas del grupo generacional Y posee este nivel.

En este caso, como se puede apreciar la tabla, existe una ligera ventaja de grupo generacional Millennial frente al grupo generacional X; esto porque en el primer grupo sobresale el nivel término medio alto y superior. Es decir, el grupo generacional Millennial probablemente tiene mayor habilidad para el manejo de operaciones de tipo aritmético, manejo de cantidades y problemas basados en las matemáticas; en comparación al grupo generacional X.

Tabla 6
Nivel de Análisis en las generaciones

			Generación		
			Generación X	Generación Y "Millennials"	Total
Nivel Análisis	Deficiente	Recuento	1	3	4
		% dentro de Generación	0,7%	2,0%	1,3%
	Inferior	Recuento	0	2	2
		% dentro de Generación	0,0%	1,3%	0,7%
	Término medio bajo	Recuento	4	7	11
		% dentro de Generación	2,7%	4,7%	3,7%
	Normal	Recuento	64	75	139
		% dentro de Generación	42,7%	50,0%	46,3%
	Término medio alto	Recuento	49	44	93
		% dentro de Generación	32,7%	29,3%	31,0%
	Superior	Recuento	30	18	48
		% dentro de Generación	20,0%	12,0%	16,0%
	Sobresaliente	Recuento	2	1	3
		% dentro de Generación	1,3%	0,7%	1,0%
Total	Recuento	150	150	300	
	% dentro de Generación	100,0%	100,0%	100,0%	

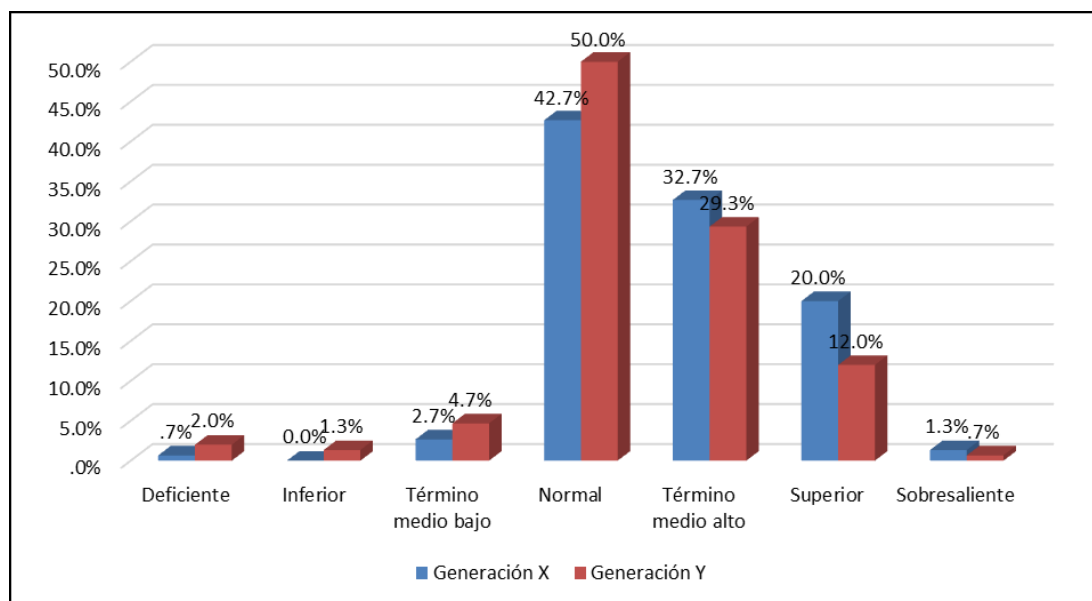


Figura 6: Nivel de Análisis en las generaciones

Interpretación:

La tabla N° 6, presenta los resultados con respecto a los niveles de Análisis que poseen las generaciones en estudio; se puede apreciar que, en el nivel deficiente, sólo el 0,7% de personas del grupo generacional X posee este nivel de análisis; mientras que, el 2% de sujetos del grupo generacional Y posee este nivel. Por otra parte, en el nivel Inferior, ningún sujeto del grupo generacional X posee este nivel; mientras que, el 1,3% de personas de la generación Y poseen este nivel de análisis. De otro lado; en el nivel Término medio bajo, el 2,7% de personas que son del generación X posee este nivel de análisis; mientras que, el 4,7% de sujetos del grupo generacional Y posee este nivel. Por otra parte, en el nivel Normal, un importante 42,7% de personas del grupo generacional X posee este nivel de análisis; mientras que, un significativo 50% de personas de la generación Y posee este nivel. Con respecto al nivel Término medio alto, el 32,7% de personas de la generación X posee este nivel de análisis; mientras que, el 29,3% de personas de la generación Y posee este nivel. En relación al nivel Superior, el 20% de personas de la generación X logra este nivel de análisis;

mientras que, el 12% de personas del grupo generacional Y posee este nivel. Por último, en el nivel Sobresaliente, solo el 1,3% de personas del grupo generacional X posee este nivel de análisis; mientras que, solo el 0,7% de personas de la generación Y posee este nivel.

En relación a los niveles de análisis de los grupos generacionales estudiadas, se puede observar que la generación X posee mejores niveles que la generación Millennial; esto porque, en el primer grupo resaltan los niveles término medio alto y superior. Es decir, la generación X posee probablemente una mejor comprensión para el análisis de frases en comparación al grupo generacional Millennial.

Tabla 7
Nivel de Abstracción en las generaciones

			Generación		Total
			Generación X	Generación Y "Millennials"	
Nivel Abstracción	Deficiente	Recuento	0	0	0
		% dentro de Generación	0,0%	0,0%	0,0%
	Inferior	Recuento	0	0	0
		% dentro de Generación	0,0%	0,0%	0,0%
	Término medio bajo	Recuento	0	2	2
		% dentro de Generación	0,0%	1,3%	0,7%
	Normal	Recuento	33	38	71
		% dentro de Generación	22,0%	25,3%	23,7%
	Término medio alto	Recuento	48	44	92
		% dentro de Generación	32,0%	29,3%	30,7%
	Superior	Recuento	42	37	79
		% dentro de Generación	28,0%	24,7%	26,3%
Total	Sobresaliente	Recuento	27	29	56
		% dentro de Generación	18,0%	19,3%	18,7%
		Recuento	150	150	150
		% dentro de Generación	100,0%	100,0%	100,0%

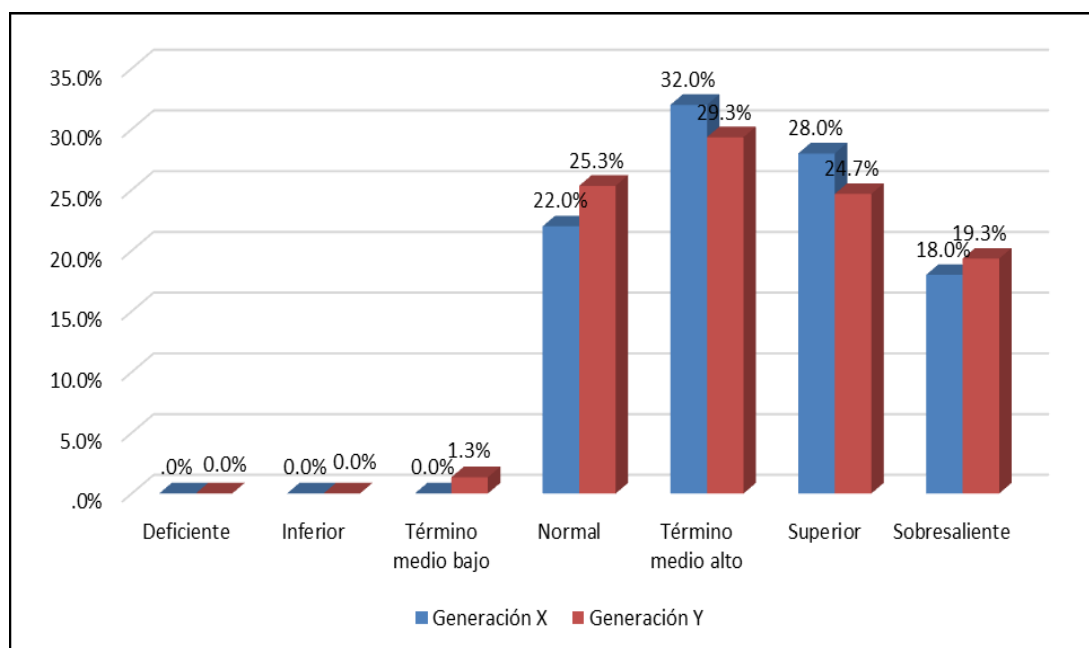


Figura 7: Nivel de Abstracción en las generaciones

Interpretación:

La tabla N° 7, reflejan los resultados con respecto a los niveles de Abstracción que poseen las generaciones en estudio; se puede observar que no existe ninguna persona, tanto del grupo generacional X como de la generación Y, que posean los niveles Deficiente e Inferior. Por otra parte, en el nivel Término medio bajo, ninguna persona del grupo generacional X posee este nivel de abstracción; mientras que, solo el 1,3% de sujetos del grupo generacional Y posee este nivel. De otro lado, en el nivel Normal, el 22% de personas del grupo generacional X posee este nivel de abstracción; mientras que, el 25,3% de personas de la generación Y posee este nivel. Con respecto al nivel Término medio alto, el 32% de personas de la generación X posee este nivel de abstracción; mientras que, el 29,3% de personas de la generación Y posee este nivel. Por otro lado, en el nivel Superior, el 28% de personas de la generación X logra este nivel de abstracción; mientras que, el 24,7% de personas del

grupo generacional Y posee este nivel. Por último, en el nivel Sobresaliente, el 18% de personas del grupo generacional X posee este nivel de abstracción; mientras que, el 19,3% de personas de la generación Y posee este nivel.

Por estos resultados se puede decir que, con respecto a los niveles de Abstracción de los grupos generacionales estudiadas, se puede observar que las personas del grupo generacional X son las que de alguna forma poseen mejores niveles de abstracción; ello, como se puede apreciar, resalta en ellos los niveles término medio alto y superior. Es decir, el grupo generacional X poseen probablemente una mejor capacidad para razonar, abstraer, generalizar y pensar en forma organizada, en comparación al grupo generacional Millennial.

Tabla 8
Nivel de Planeación en las generaciones

			Generación		Total
			Generación X	Generación Y "Millennials"	
Nivel Planeación	Deficiente	Recuento	21	17	38
		% dentro de Generación	14,0%	11,3%	12,7%
	Inferior	Recuento	1	2	3
		% dentro de Generación	0,7%	1,3%	1,0%
	Término medio bajo	Recuento	11	15	26
		% dentro de Generación	7,3%	10,0%	8,7%
	Normal	Recuento	53	48	101
		% dentro de Generación	35,3%	32,0%	33,7%
	Término medio alto	Recuento	20	28	48
		% dentro de Generación	13,3%	18,7%	16,0%
	Superior	Recuento	36	28	64
		% dentro de Generación	24,0%	18,7%	21,3%
	Sobresaliente	Recuento	8	12	20
		% dentro de Generación	5,3%	8,0%	6,7%
	Total	Recuento	150	150	300
		% dentro de Generación	100,0%	100,0%	100,0%

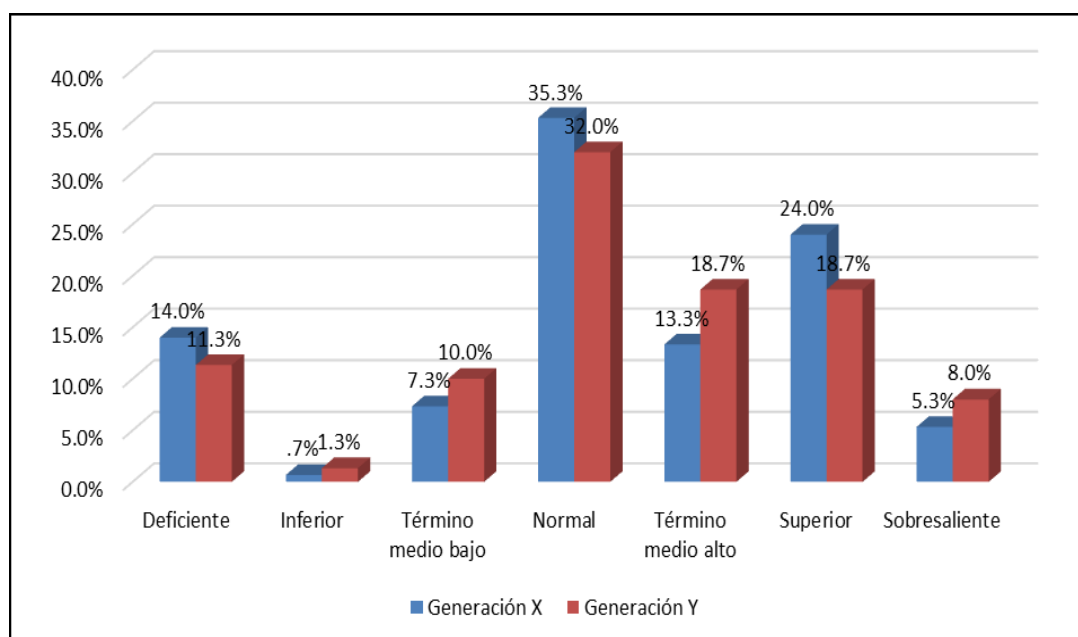


Figura 8: Nivel de Planeación en las generaciones

Interpretación:

La tabla N° 8, presenta los resultados con respecto a los niveles de Planeación que poseen las generaciones en estudio; se puede apreciar que, en el nivel Deficiente, el 14% de personas del grupo generacional X posee este nivel de planeación; mientras que, el 11,3% de sujetos del grupo generacional Y posee este nivel. Por otra parte, en el nivel Inferior, el 0,7% de personas del grupo generacional X posee este nivel de planeación; mientras que, el 1,3% de personas de la generación Y poseen este nivel. De otro lado; en el nivel Término medio bajo, el 7,3% de personas que son del generación X posee este nivel de planeación; mientras que, el 10% de sujetos del grupo generacional Y posee este nivel. Por otra parte, en el nivel Normal, un importante 35,3% de personas del grupo generacional X posee este nivel de planeación; mientras que, un significativo 32% de personas de la generación Y posee este nivel. Con respecto al nivel Término medio alto, el 13,3% de personas de la generación X posee este nivel de planeación; mientras que, el 18,7% de personas de

la generación Y posee este nivel. En relación al nivel Superior, el 24% de personas de la generación X posee este nivel de planeación; mientras que, el 18,7% de personas del grupo generacional Y posee este nivel. Por último, en el nivel Sobresaliente, el 5,3% de personas del grupo generacional X posee este nivel de planeación; mientras que, el 8% de personas de la generación Y posee este nivel.

Como se puede apreciar, en este caso, la generación Millennial poseería mejores niveles que la generación X; puesto que, en la generación Y, sobresalen en ellos los niveles término medio alto y sobresaliente. Es decir el grupo generacional Millennial probablemente cuenta con mayor capacidad para ordenar un material desestructurado, en base a la atención a detalles así como a la clasificación lógica, para formar un todo; en comparación al grupo generacional X.

Tabla 9
Nivel de Organización en las generaciones

			Generación		Total
			Generación X	Generación Y "Millennials"	
Nivel Organización	Deficiente	Recuento	1	2	3
		% dentro de Generación	0,7%	1,3%	1,0%
	Inferior	Recuento	1	3	4
		% dentro de Generación	0,7%	2,0%	1,3%
	Término medio bajo	Recuento	2	2	4
		% dentro de Generación	1,3%	1,3%	1,3%
	Normal	Recuento	109	130	239
		% dentro de Generación	72,7%	86,7%	79,7%
	Término medio alto	Recuento	31	10	41
		% dentro de Generación	20,7%	6,7%	13,7%
	Superior	Recuento	5	2	7
		% dentro de Generación	3,3%	1,3%	2,3%
Total	Sobresaliente	Recuento	1	1	2
		% dentro de Generación	0,7%	0,7%	0,7%
	Total	Recuento	150	150	300
		% dentro de Generación	100,0%	100,0%	100,0%

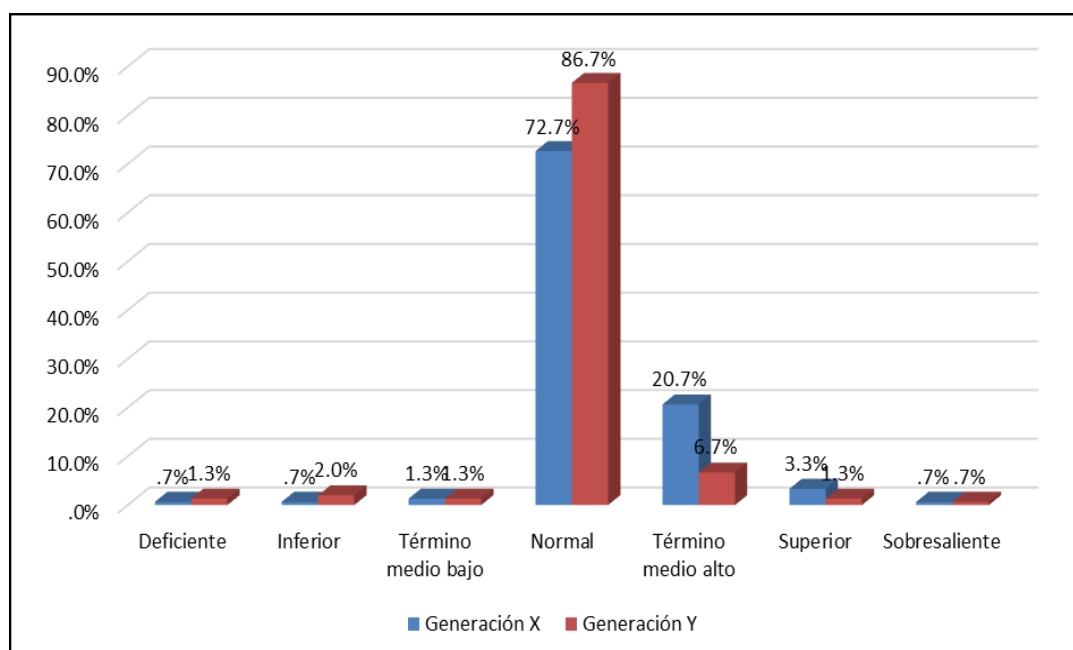


Figura 9: Nivel de Organización en las generaciones

Interpretación:

La tabla N° 9, presenta los resultados en relación a los niveles de Organización que poseen las generaciones en estudio (Generaciones X e Y); se puede apreciar que, en el nivel deficiente, sólo el 0,7% de personas del grupo generacional X posee este nivel de Organización; mientras que, el 1,3% de personas del grupo generacional Y posee este nivel. Por otra parte, en el nivel Inferior, el 0,7% de personas del grupo generacional X posee este nivel de organización; mientras que, el 2% de personas de la generación Y poseen este nivel de. De otro lado; en el nivel Término medio bajo, el 1,3% de personas de los grupos poseen este nivel de organización. Por otra parte, en el nivel Normal, un significativo 72,7% de personas del grupo generacional X posee este nivel de Organización; mientras que, un significativo 86,7 % de personas de la generación Y posee este nivel. Con respecto al nivel Término medio alto, el 20,7% de personas de la generación X posee este nivel Organización; mientras que, el 6,7% de personas de la generación Y posee este nivel. En relación al nivel Superior, el 3,3%

de personas de la generación X logra este nivel de Organización; mientras que, el 1,3% de personas del grupo generacional Y posee este nivel. Por último, en el nivel Sobresaliente, el 0,7% de personas de los grupos poseen este nivel de organización.

Por los resultados obtenidos en esta dimensión, que se refiere a los niveles de Organización, se puede observar que en ambos grupos generacionales (generación X y Millennial) los niveles sobresalientes es el normal; por tanto, esto indicaría que no existen diferencias sustanciales entre ambos grupos. Es decir, ambos grupos generacionales, probablemente cuenten con el mismo nivel de rapidez para realizar la clasificación, discriminación y jerarquización de conceptos.

Tabla 10
Nivel de Atención en las generaciones

			Generación		Total
			Generación X	Generación Y "Millennials"	
Nivel Atención	Deficiente	Recuento	5	4	9
		% dentro de Generación	3,3%	2,7%	3,0%
	Inferior	Recuento	2	1	3
		% dentro de Generación	1,3%	0,7%	1,0%
	Término medio bajo	Recuento	4	2	6
		% dentro de Generación	2,7%	1,3%	2,0%
	Normal	Recuento	27	17	44
		% dentro de Generación	18,0%	11,3%	14,7%
	Término medio alto	Recuento	20	15	35
		% dentro de Generación	13,3%	10,0%	11,7%
	Superior	Recuento	18	30	48
		% dentro de Generación	12,0%	20,0%	16,0%
	Sobresaliente	Recuento	74	81	155
		% dentro de Generación	49,3%	54,0%	51,7%
	Total	Recuento	150	150	300
		% dentro de Generación	100,0%	100,0%	100,0%

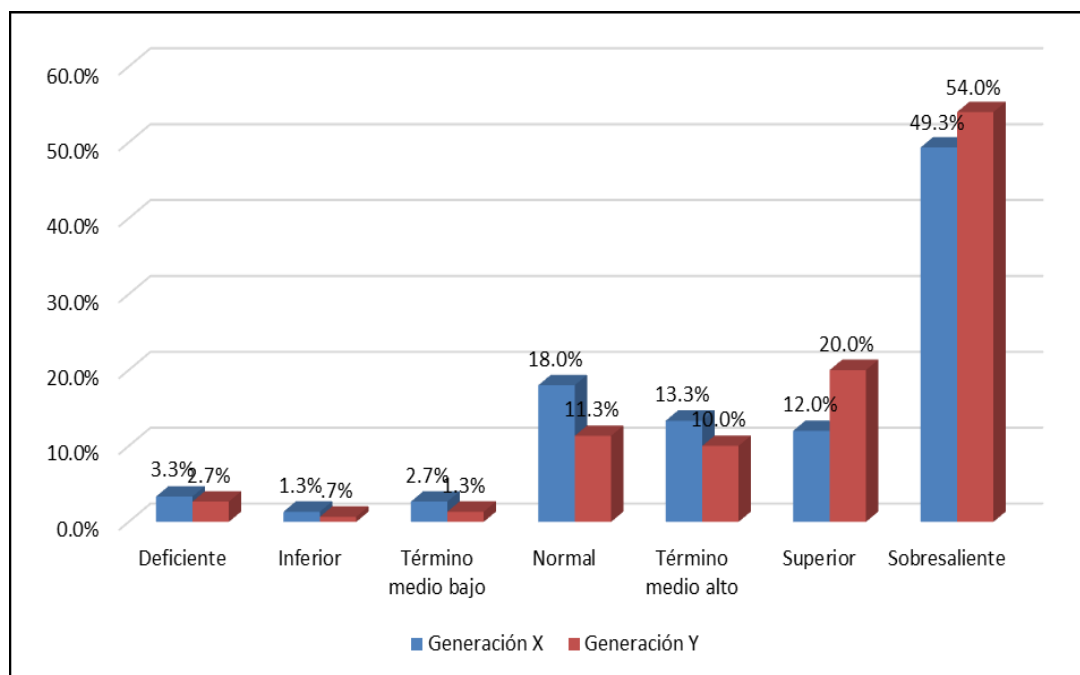


Figura 10: Nivel de Atención en las generaciones

Interpretación:

La tabla N° 10, presenta los resultados con respecto a los niveles de Atención que poseen las generaciones en estudio; se puede apreciar que, en el nivel Deficiente, el 3,3% de personas del grupo generacional X posee este nivel de Atención; mientras que, el 2,7% de sujetos del grupo generacional Y posee este nivel. Por otra parte, en el nivel Inferior, solo el 1,3% de personas del grupo generacional X posee este nivel de Atención; del mismo modo, solo el 0,7% de personas de la generación Y poseen este nivel. De otro lado; en el nivel Término medio bajo, el 2,7% de personas que son del generación X posee este nivel de Atención; mientras que, solo el 1,3% de sujetos del grupo generacional Y posee este nivel. Por otra parte, en el nivel Normal, el 18% de personas del grupo generacional X posee este nivel de Atención; mientras que, un 11,3% de personas de la generación Y posee este nivel. Con respecto al nivel Término medio alto, el 13,3% de personas de la generación X posee este nivel de Atención; mientras que, el 10% de personas de la generación Y posee este nivel. En

relación al nivel Superior, el 12% de personas de la generación X posee este nivel de Atención; mientras que, el 20% de personas del grupo generacional Y posee este nivel. Por último, en el nivel Sobresaliente, un importante 49,3% de personas del grupo generacional X posee este nivel de Atención; mientras que, un significativo 54% de personas de la generación Y posee este nivel.

Esta Dimensión, que se refiere a los niveles de Atención, obtenidos por los grupos de estudio, se puede concluir que, son los del grupo generacional Millennial quienes mejor atención poseen, frente a los del grupo Generacional X; ello se corrobora, al comparar los niveles sobresalientes en estos grupos, pues en el grupo Millennial resalta los niveles de superior y sobresaliente. Es decir el grupo generacional Millennial probablemente cuenta con una mayor capacidad de deducción en comparación al grupo Generacional

1.2 Niveles Coeficiente Intelectual Global

Tabla 11

Niveles de Coeficiente Intelectual en las generaciones de estudio

		Generación		Total
		Generación X	Generación Y "Millennials"	
	Deficiente	Recuento	0	1
		% dentro de Generación	0,0%	0,3%
	Inferior	Recuento	0	0
		% dentro de Generación	0,0%	0,0%
	Término medio bajo	Recuento	0	1
		% dentro de Generación	0,0%	0,3%
Nivel CI	Normal	Recuento	9	17
		% dentro de Generación	6,0%	5,7%
	Término medio alto	Recuento	4	14
		% dentro de Generación	2,7%	4,7%
	Superior	Recuento	19	48
		% dentro de Generación	12,7%	16,0%
	Sobresaliente	Recuento	118	219
		% dentro de Generación	78,7%	73,0%
	Total	Recuento	150	300
		% dentro de Generación	100,0%	100,0%

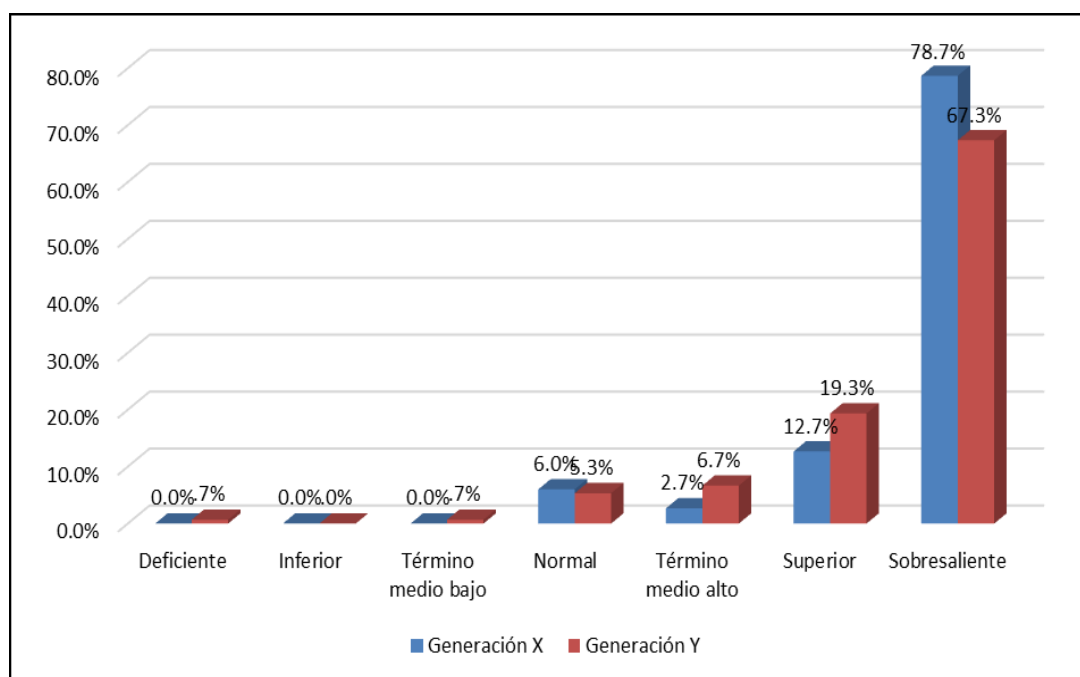


Figura 11: Niveles de Coeficiente Intelectual en las generaciones de estudio

Interpretación

Al observar la tabla N° 11, que reflejan los resultados obtenidos con respecto a los niveles de CI en ambos grupos generacionales (Generación X e Y), se puede apreciar que, en el nivel Deficiente, ninguna persona del grupo generacional X posee este nivel; mientras que, solo el 0,7% de personas del grupo generacional Y posee este nivel de CI. De otro lado, en el nivel Inferior, ninguna persona de ambos grupos posee este nivel.

Por otra parte, en el nivel Término medio bajo, ninguna persona del grupo generacional X posee este nivel de CI; mientras que, el 0,7% del grupo generacional Y posee este nivel. Con respecto al nivel Normal, el 6% de personas de la generación X posee este nivel de CI; mientras que, el 5,3% de personas de la generación Y posee este nivel. En relación al nivel Término medio Alto, el 2,7% de personas de la

generación X posee este nivel de CI; mientras que el 6,7% de personas de la generación Y posee este nivel.

Por otro lado, en el nivel Superior, el 12,7% de personas que son del grupo generacional X posee este nivel de CI; mientras que el 19,3% d personas del grupo generacional Y posee este nivel. Por último, en el nivel Sobresaliente, un significativo 78,7% de personas del grupo generacional X posee este nivel de CI; mientras que, también un significativo 67,3% de personas del grupo generacional Y posee este nivel.

Por estos resultados, que se refieren a los niveles de Cociente Intelectual de los grupos de estudio (Generaciones X e Y), se puede concluir que, el grupo generacional X es ligeramente superior al grupo generacional Y; ello porque, al comparar los resultados en el nivel sobresaliente, son las personas del grupo generacional X quienes más logran este nivel.

1.3 Niveles de Coeficiente Intelectual en mujeres según generaciones

Tabla 12

Niveles de Coeficiente Intelectual en las mujeres, según generaciones

		Generación		Total
		Generación X Mujeres	Generación Y Mujeres	
Nivel CI	Deficiente	Recuento	0	1
		% dentro de Generación	0,0%	0,5%
	Inferior	Recuento	0	0
		% dentro de Generación	0,0%	0,0%
	Término medio bajo	Recuento	1	1
		% dentro de Generación	1,0%	0,5%
	Normal	Recuento	7	12
		% dentro de Generación	7,1%	5,9%
	Término medio alto	Recuento	9	12
		% dentro de Generación	8,7%	5,9%
	Superior	Recuento	24	37
		% dentro de Generación	23,1%	18,3%
	Sobresaliente	Recuento	64	139
		% dentro de Generación	61,5%	68,8%
	Total	Recuento	104	202
		% dentro de Generación	100,0%	100,0%

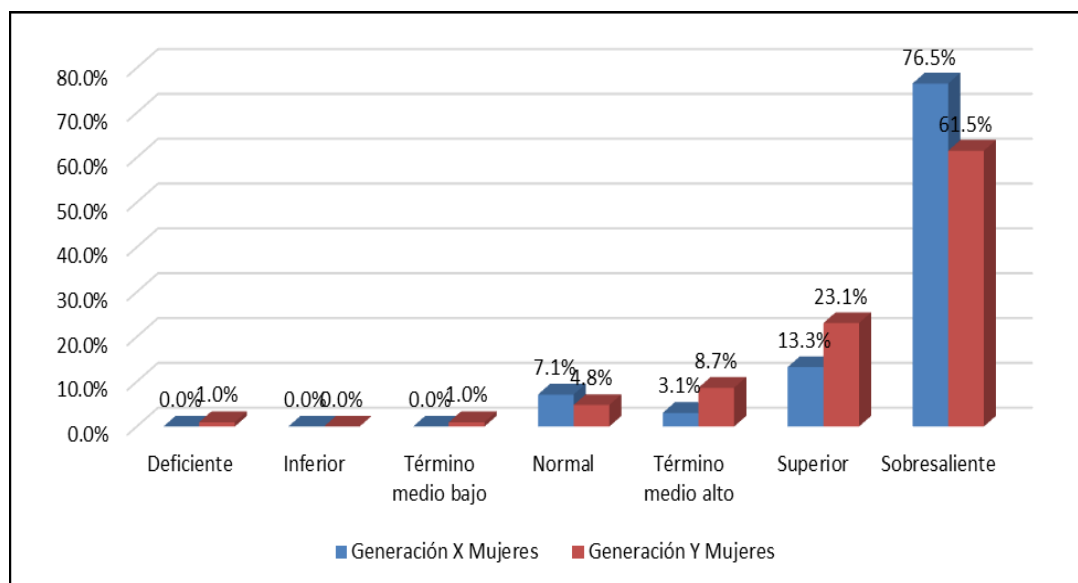


Figura 12: Niveles de Coeficiente Intelectual en las mujeres, según generaciones

Interpretación

La tabla N° 12, refleja los resultados obtenidos con respecto a los niveles del Cociente Intelectual obtenidos en el grupo de las mujeres, según grupo generacional al cual pertenecen; se puede apreciar que, en el nivel Deficiente, ninguna mujer del grupo generacional X posee este nivel de CI; mientras que, solo un 1% de mujeres del grupo generacional Y posee este nivel. De otro lado, en el nivel Inferior, ninguna persona del sexo femenino tanto de generación X como de la Y, poseen este nivel. Por otra parte, en el nivel Término medio bajo, ninguna persona del sexo femenino del grupo generacional X posee este nivel de CI; mientras que, el 1% de mujeres del grupo generacional Y posee este nivel. Con respecto al nivel Normal, el 7,1% de personas del sexo femenino de la generación X posee este nivel de CI; mientras que, el 4,8% de personas del sexo femenino de la generación Y posee este nivel. En relación al nivel Término medio Alto, el 3,1% de mujeres de la generación X posee este nivel de CI; mientras que, el 8,7% de mujeres de la generación Y posee este nivel. Por otro lado, en el nivel Superior, el 13,3% de mujeres que son del grupo

generacional X posee este nivel de CI; mientras que el 23,1%, de mujeres del grupo generacional Y posee este nivel. Por último, en el nivel Sobresaliente, un significativo 76,5% de mujeres del grupo generacional X posee este nivel de CI; mientras que, el 61,5% de mujeres del grupo generacional Y posee este nivel.

Estos resultados podrían hacer inferir que son las mujeres del grupo generacional X quienes poseen mejor Coeficiente Intelectual, ello porque, al comparar los resultados en el nivel sobresaliente, existe una mayor cantidad de mujeres de esta generación que los del otro grupo generacional.

1.4 Niveles de Coeficiente Intelectual en varones según generaciones

Tabla 13

Niveles de Coeficiente Intelectual, en los varones según generaciones

		Generación		Total
		Generación X Varones	Generación Y Varones	
Nivel CI	Deficiente	Recuento	0	0
		% dentro de Generación	0,0%	0,0%
	Inferior	Recuento	0	0
		% dentro de Generación	0,0%	0,0%
	Término medio bajo	Recuento	0	0
		% dentro de Generación	0,0%	0,0%
	Normal	Recuento	2	5
		% dentro de Generación	3,8%	5,1%
	Término medio alto	Recuento	1	2
		% dentro de Generación	1,9%	2,0%
	Superior	Recuento	6	11
		% dentro de Generación	11,5%	11,2%
	Sobresaliente	Recuento	43	80
		% dentro de Generación	82,7%	81,6%
	Total	Recuento	52	98
		% dentro de Generación	100,0%	100,0%

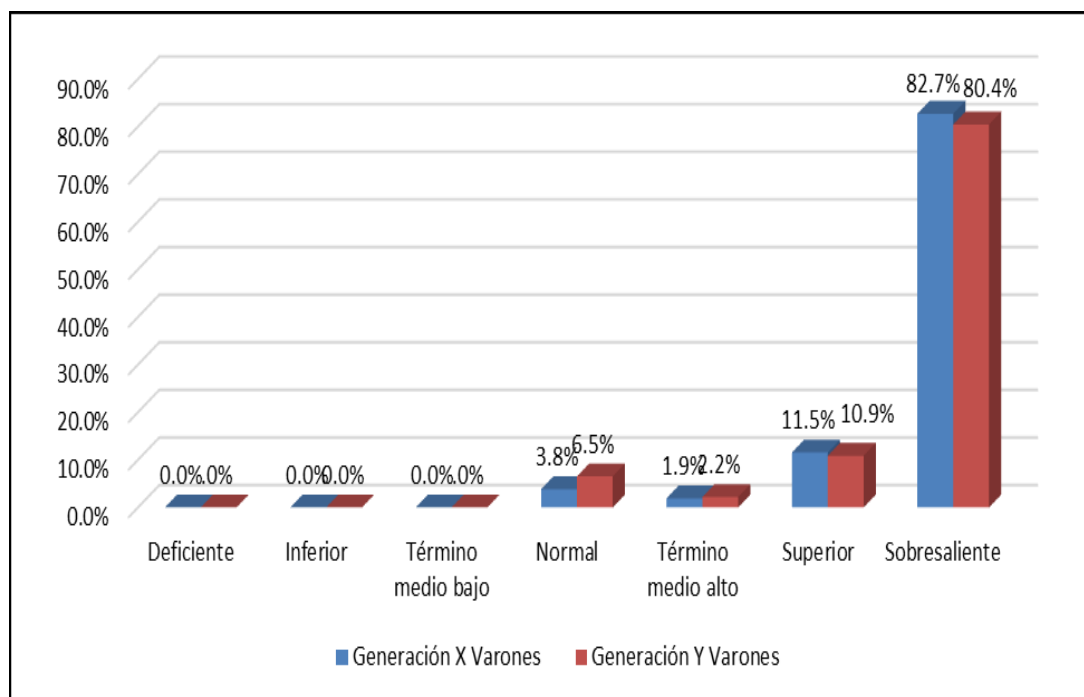


Figura 13: Niveles de CI, en los varones según generaciones

Interpretación

La tabla N° 13, muestra los resultados obtenidos con respecto a los niveles de Cociente Intelectual en los Varones, según grupo generacional al cual pertenecen; se puede observar que, tanto en los niveles Deficiente, Inferior como en el nivel Termino medio bajo; ninguna persona del sexo masculino poseen estos niveles, esto en las dos generaciones. Con respecto al nivel Normal, el 3,8% de personas varones de la generación X posee este nivel de CI; mientras que, el 6,5% de personas varones la generación Y posee este nivel. Por otra parte, en el nivel Término medio Alto, un 1,9% de personas varones de la generación X posee este nivel de CI; mientras que, el 2,2% de personas varones de la generación Y posee este nivel. Por otro lado, en el nivel Superior, el 11,5% de personas varones que son del grupo generacional X posee este nivel de CI; mientras que el 10,9%, de personas varones del grupo generacional Y posee este nivel. Por último, en el nivel Sobresaliente, un significativo 82,7% de

varones del grupo generacional X posee este nivel de CI; mientras que también, un significativo 80,4% de personas varones del grupo generacional Y posee este nivel.

Por los resultados obtenidos, se puede decir que no existirían diferencias en los niveles de CI entre varones del grupo generacional X con el Y; esto porque, en el nivel sobresaliente, existe similar cantidad de personas varones en ambos grupos generacionales.

2. Comparación de los Grupos de Estudio

2.1 Comparación en las dimensiones del Coeficiente Intelectual

Tabla 14

Comparación entre los grupos; prueba para muestras independientes

Estadísticas de grupo								
				Normalidad Kolmogorov- Smirnov			Pruebas	
				Est ad.	g l	S ig.		
Grupos							U	Sig.
Información	Generación X	150	12,49	0,192	150	0,000	8203,000	0,000
	Generación Y	150	11,29	0,162	150	0,000		
							U	Sig.
Juicio	Generación X	150	17,96	0,205	150	0,000	10525,000	0,319
	Generación Y	150	17,36	0,205	150	0,000		
							U	Sig.
Vocabulario	Generación X	150	24,84	0,176	150	0,000	7991,000	0,000
	Generación Y	150	21,93	0,46	150	0,000		
							U	Sig.
Síntesis	Generación X	150	9,32	0,151	150	0,000	10113,500	0,111
	Generación Y	150	8,57	0,129	150	0,000		
							U	Sig.
Concentración	Generación X	150	15,52	0,129	150	0,000	10742,500	0,486
	Generación Y	150	15,75	1,115	150	0,000		
							U	Sig.
Análisis	Generación X	150	14,78	0,201	150	0,000	9456,500	0,010
	Generación Y	150	13,68	0,173	150	0,000		

							U	Sig.
Abstracción	Generación X	150	16,82	0,253	150	0,000	10867,500	0,598
	Generación Y	150	16,55	0,224	150	0,000		
							U	Sig.
Planeación	Generación X	150	10,76	0,136	150	0,000	11098,000	0,835
	Generación Y	150	10,99	0,144	150	0,000		
							U	Sig.
Organización	Generación X	150	14,01	0,155	150	0,000	9344,000	0,000
	Generación Y	150	13,28	0,173	150	0,000		
							U	Sig.
Atención	Generación X	150	17,28	0,199	150	0,000	10166,500	0,118
	Generación Y	150	18,28	0,215	150	0,000		

Fuente: SPSS, Elaboración de las Investigadoras

Interpretación

La tabla refleja las diferencias existentes en los grupos generacionales, ello en las dimensiones del CI; previamente, se tomó en cuenta la prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov ($p > 0,05$) para determinar si se utilizará una prueba paramétrica o una no paramétrica; como se puede observar, en ninguno de los casos (Dimensiones) ocurre una distribución normal, esto porque los niveles de significancia calculados están por debajo del nivel crítico ($p < 0,05$); por tanto, será pertinente aplicar una prueba No paramétrica, en este caso será la prueba U de Mann-Whitney. Se tomará en cuenta el nivel crítico o error aceptado del 5% ($p < 0,05$), para ver si existe o no diferencias significativas.

Se puede decir que, existen diferencias significativas en las dimensiones información, vocabulario, análisis y organización del CI; ello se comprueba, al

comparar las medias obtenidos en los grupos generacionales, lo cual es corroborado con la prueba de inferencia aplicados; (U de Mann-Whitney), puesto que todos los niveles de significancia calculados están por debajo del nivel crítico aceptado ($p < 0,05$). Por tanto, se concluye que en estas Áreas o dimensiones del CI, las personas que pertenecen al grupo Generacional X son superiores a los del grupo Generacional Y.

Por otra parte, se pudo averiguar que no existen diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones juicio, síntesis, concentración, abstracción, planeación, y atención, esto porque los niveles significancia calculados están por encima del nivel crítico aceptado ($p > 0,05$).

2.2 Comparación del Coeficiente Intelectual en los grupos de estudio

Tabla 15

Comparación entre los grupos del Coeficiente Intelectual; prueba para muestras independientes

Estadísticas de grupo									
Cociente Intelectual		N	Media	Normalidad Kolmogorov-Smirnov			Prueba		
				Estad.	g _l	Sig.			
							U		Sig.
							Generación X	150	153,61
Generación Y	150	147,43	0,080	150	0,020				

Fuente: SPSS, elaboración de los investigadores

Interpretación

Como se observa en la tabla, según la prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov ($p > 0,05$), no existe una distribución normal de las puntuaciones directas del CI en ambos grupos; por tanto, será pertinente utilizar la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney.

Se debe tomar en cuenta el nivel de significancia aceptado del 5% ($p < 0,05$), para establecer si existen o no diferencias significativas.

La prueba U calculada toma el valor de 9989,500 y un nivel de significancia de 0,031; éste último, valor está por debajo del nivel crítico aceptado ($p < 0,05$), por tanto, existen diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de estudio

(generaciones X y Millenials). Como se puede apreciar las medias calculadas, en el grupo generacional X es mayor que el grupo generacional Millenials.

Por tanto, se concluye que, son los del grupo generacional X quienes tienen mejor Coeficiente Intelectual que los del grupo Generacional Millenials.

2.3 Comparación del Coeficiente Intelectual en mujeres de los grupos de estudio

Tabla 16

Comparación del Coeficiente Intelectual de las mujeres en los grupos de estudio; prueba para muestras independientes.

Estadísticas de grupo							
		N	Media	Normalidad Kolmogorov-Smirnov			Prueba
				Estad.	Gl	Sig.	
							U Sig.
Cociente Intelectual	Generación X	98	151,82	0,098	98	0,022	4362,000 0,031
	Mujeres						
	Generación Y	104	145,32	0,073	104	0,200	
	Mujeres						

Fuente: SPSS, elaboración de los investigadores

Interpretación

Como se observa en la tabla, según la prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov ($p > 0,05$), no existe una distribución normal de las puntuaciones directas del CI en el grupo generacional X; por tanto, será pertinente utilizar la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney. Se debe tomar en cuenta el nivel de significancia aceptado del 5% ($p < 0,05$), para establecer si existen o no diferencias significativas

Para establecer las diferencias entre la mujeres de los grupos de estudio, en relación al Coeficiente Intelectual se recurre a la prueba U de Mann-Whitney, ésta toma el valor de 4362,000 y un nivel de significancia de 0,031; éste último, valor está por debajo del nivel crítico aceptado ($p < 0,05$), por tanto, existen diferencias estadísticamente significativas entre las mujeres de los grupos de estudio

(generaciones X e Y). Como se puede observar las medias calculadas, en las mujeres del grupo generacional X es mayor que las mujeres del grupo generacional Y. Por tanto, se puede concluir que, son las mujeres del grupo generacional X quienes tienen mejor CI, que las mujeres de la generación Y.

2.4 Comparación del Coeficiente Intelectual en varones de los grupos de estudio

Tabla 17

Comparación del Coeficiente Intelectual de los varones en los grupos de estudio; prueba para muestras independientes.

Estadísticas de grupo								
Cociente Intelectual		N	Media	Normalidad Kolmogorov-Smirnov			Prueba	
				Estad.	G	Sig.		
					1		t	gl Sig.
Cociente Intelectual	Generación X Varones	52	157,00	0,077	52	0,200	1,132	96 0,260
	Generación Y Varones	46	152,22	0,107	46	0,200		

Fuente: SPSS, elaboración de las investigadoras

Interpretación

Como se observa en la tabla, según la prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov ($p > 0,05$), existe una distribución normal de las puntuaciones directas del CI en ambos grupos generacionales; por tanto, será pertinente utilizar la prueba paramétrica t de student para muestras independientes. Se debe tomar en cuenta el nivel de significancia aceptado del 5% ($p < 0,05$), para establecer si existen o no diferencias significativas. Para establecer las diferencias entre los varones de los grupos de estudio, en relación al Coeficiente Intelectual se recurre a la prueba t student, ésta toma el valor de 1,132 con 96 grados de libertad (gl) y un nivel de significancia calculado de 0,260; éste último, valor está por encima del nivel crítico aceptado ($p > 0,05$), por tanto, no existen diferencias estadísticamente significativas entre los varones con respecto al CI en los grupos de estudio (generaciones X e Y).

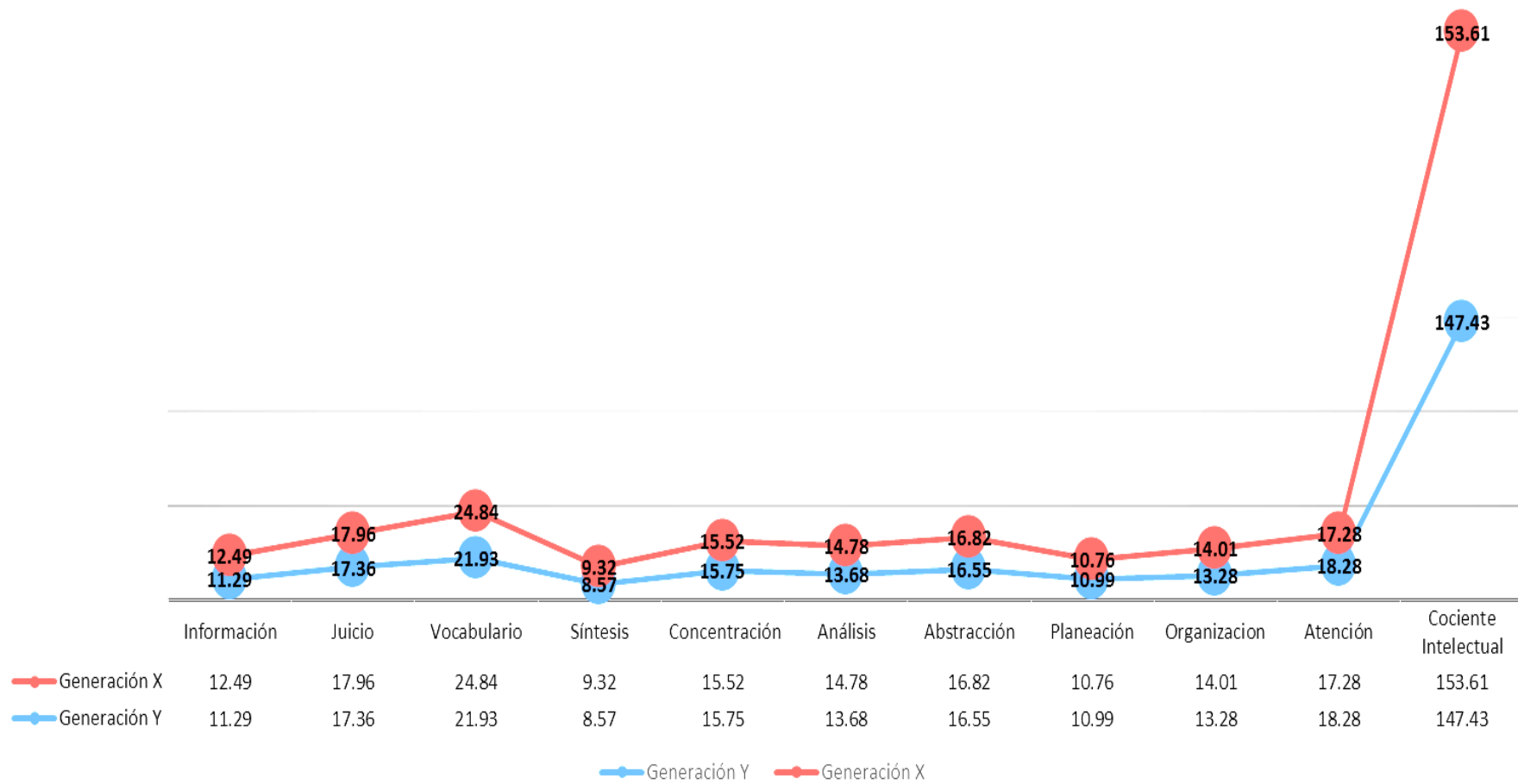


Figura 14: Comparación de Promedios de los Grupos Generacionales X y Millenials, en las 10 dimensiones del CI y de manera general

Interpretación

La presente figura muestra los promedios de los grupos de estudio (Generación X y Generación Y).

En lo referente a la dimensión de Información; el grupo generacional Y obtiene una media de 11,29; por otro lado, el grupo generacional X obtienen una media de 12,49, por lo que se puede decir que son los del grupo generacional X quienes tienen un mejor nivel de información que los de la otra generación.

En lo que respecta a la dimensión Juicio, el grupo generacional Y obtiene una media de 17,36; similar situación es los del grupo generacional X, ya que obtienen una media de 17,96. Por tanto, se puede concluir que en esta dimensión los dos grupos no difieren.

En lo que se refiere a la dimensión Vocabulario; el grupo generacional Y obtienen un promedio de 21,93; por otro lado, el grupo generacional X, obtiene una media de 24,84. Como se observa, son los del grupo generacional X quienes tienen un mejor vocabulario que el grupo generacional Y.

En cuanto a la dimensión Síntesis, el grupo generacional Y obtiene una media de 8,57; por otro lado, el grupo generacional X obtiene una media de 9,32, como se puede apreciar el grupo generacional X presenta un nivel mejor que los del otro grupo. Entonces se puede decir que son los del grupo X quienes tienen mejor capacidad de síntesis.

En relación a la dimensión Concentración, el grupo generacional Y obtiene una media de 15,75; por otro lado, el grupo generacional X obtienen una media de 15,52. Como se puede apreciar, las medias son similares, por tanto se puede decir que no existirían diferencias en los dos grupos en estas dimensiones.

Con respecto a la dimensión análisis, el grupo generacional Y, obtienen una media de 13,68; por otro lado, el grupo generacional X obtienen una media de 14,78. Por estos resultados obtenidos, se puede decir que son los del grupo generacional X quienes tienen una ventaja que los del grupo generacional Y.

Por otra parte, en lo que respecta a la dimensión Abstracción, el grupo generacional Y obtienen una media de 16,55; del mismo modo, el grupo generacional X obtiene una media de 16,82. Por estos resultados, que son similares, no existirían diferencias entre los dos grupos de estudio.

En cuanto a la dimensión Planeación, el grupo generacional Y obtiene una media de 10,99; del mismo modo, el grupo generacional X, obtiene una media de 10,76. Como se puede apreciar, la media obtenida por los dos grupos son similares, por tanto, no existirían diferencias en esta dimensión.

En relación a la dimensión Organización, el grupo generacional Y obtienen una media de 13,28; por otra parte, el grupo generacional X obtienen una media de 14,01. Por los resultados obtenidos, existirían una cierta ventaja del grupo Generacional X frente al otro grupo.

En lo referente a la dimensión Atención, el grupo Generacional Y obtiene una media de 18,28; por otra parte, el grupo generacional X obtiene una media de 17,28. Por tanto, en este caso, son los del grupo generacional Millenials, quienes tienen una ventaja frente al grupo generacional X.

Finalmente, en lo que respecta al Coeficiente Intelectual; se puede observar que los sujetos del grupo generacional Y obtienen una media de 147,43; por otro lado, los sujetos del grupo generacional X obtienen una media de 153,61. Por estos resultados, se puede decir que son los sujetos del grupo generacional X, quienes tienen un mejor Coeficiente Intelectual que los de grupo generacional Y.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

En esta investigación se propuso determinar el nivel de la variable coeficiente intelectual, que engloba el concepto Inteligencia, a través de diez dimensiones, en los grupos generacionales “X” y “Millenials”. En primer lugar, los resultados determinan que es el grupo generacional X quienes tienen mejor nivel de coeficiente intelectual que los del grupo generacional Millenials; es decir, los postulantes a una entidad bancaria cuyas edades están comprendidas entre los 35 y 59 años, obtuvieron mejor puntuación en su coeficiente intelectual, lo que los describe con mayores habilidades para adquirir, recordar y utilizar conocimientos, comprendiendo las relaciones de hechos y utilizando ello para resolver mejor problemas de la vida cotidiana.

Nuestro estudio se alinea a lo señalado por Ardila (2011), donde considera que el efecto Flynn viene desapareciendo en la actualidad y que existe un estancamiento del

Coeficiente Intelectual, esto coincide con los resultados ya que se aprecia que son los de la generación Millenials quienes obtuvieron con un nivel de coeficiente intelectual menor en comparación al del grupo generacional X. Así también nuestra investigación complementa lo indicado por Castro (2018), donde señala que el mejor capital intelectual en las organizaciones lo poseen aquellos integrantes de la generación X, ello puede deberse en base a las habilidades que estas personas van desarrollando a través de su experiencia.

En segundo lugar, al analizar las medias obtenidas por ambos grupos generacionales, observamos que las dimensiones con mayor puntaje en el grupo generacional X, son las referidas a vocabulario ($M=24.84$), juicio ($M=17.96$) y atención ($M=17.28$); y las de menor puntaje son síntesis ($M=9.32$) y planeación ($M=10.76$). Así también en el grupo generacional Millenials, las dimensiones con mayor puntaje, son las referidas a vocabulario ($M=21.93$), atención ($M=18.28$) y juicio ($M=17.36$); y las de menor puntaje son síntesis ($M=8.57$) y planeación ($M=10.99$). Estas dimensiones nos refieren que la población evaluada posee una alta comprensión de las ideas y de los conceptos a través del vocabulario que comparten con su entorno; adicionalmente, esta generación tiene una alta capacidad para comprender y responder a situaciones dadas en la práctica, haciendo uso de su inteligencia abstracta, pues se adecuan a las normas sociales y hacen un adecuado aprovechamiento de las experiencias previas; seguidamente, se puede decir que esta generación cuenta con habilidad en el manejo de números, símbolos y proporciones por lo que pueden atender un trabajo y permanecer largo tiempo en la tarea, aun ante la presión del tiempo. Sin embargo, vemos también que esta generación analiza de manera superficial los elementos de un problema para un juicio, son sujetos prácticos

y concretos, que está relacionada a su baja atención a los detalles y con mayor atención a unidades por separado que la observación de un todo global.

Si bien lo anterior es correcto, debemos de analizar los resultados obtenidos a través del grado de significancia. Se demuestra entonces que, existe una diferencia significativa en las dimensiones Información (sig. 0.000), Vocabulario (0.000), Análisis (0.010) y Organización (0.000) favorables al grupo generacional X; es decir, la población de este grupo se diferencia de los Millenials por contar con mayor habilidad para hacer uso de la memoria remota, ya que recuerdan información sobre hechos sucedidos en un tiempo ya distante con mayor facilidad, debido a que adquirieron datos relevantes de su medio o contexto que le provee datos e ideas para elaborar planes. Se caracterizan también por contar con mayor riqueza de conceptos, manejan adecuadamente el pensamiento abstracto, destacando por la comprensión de ideas y conceptos, esto es resaltante ya que el nivel de estudio de todos los evaluados es superior técnico o universitario, por lo que se asume que esta cualidad se ha consolidado en función de experiencias de aprendizaje (inteligencia cristalizada). Se concluye también que este grupo generacional tiene mayores virtudes para la comprensión de lectura y un juicio acertado de la realidad. Finalmente, son rápidos en conceptualizar, clasifican, discriminan y jerarquizan los conceptos de manera ágil, comprenden con rapidez significados de conceptos y palabras y tienen visión para clasificar y encontrar diferencias en los materiales que manejan.

Por otro lado, se demuestra que en las dimensiones de Juicio (sig. 0.319), Síntesis (sig. 0.111), Concentración (sig. 0.486), Abstracción (sig. 0.598), Planeación (sig. 0.835) y Atención (sig. 0.118) no existen diferencias significativas entre los dos grupos generacionales, X y Millenials; es decir, ambos grupos se ajustan de manera

similar a las normas sociales establecidas y al adecuado aprovechamiento de sus experiencias previas, conceptualizan los principios de las cosas a través de la clasificación, organización y selección de datos, manejan operaciones de tipo aritmético, razonan, abstraen y piensan en forma organizada, ordenan un material desestructurado, en base a la atención a detalles, la lógica y la deducción.

Respecto a las diferencias que se encontraron comparando las mujeres del grupo generacional X frente a las mujeres del grupo generacional Millenials se concluye que son las mujeres del Grupo Generacional X quienes a nivel global presentan un mejor coeficiente intelectual en comparación a las mujeres del grupo generacional Y.

En el caso de los varones, al comparar el grupo generacional X frente al grupo generacional Millenials se establece que el coeficiente intelectual obtenido no presenta diferencias significativas.

Si bien, no podemos contrastar estos resultados con estudios anteriores respecto a la variable coeficiente intelectual, sí aporta con información relevante, pues existe un vacío de conocimiento en la rama de la psicología respecto al estudio de estas generaciones, ya que en la actualidad son éstas quienes se encuentran presentes en nuestra población económicamente activa y son los más que participan de una oferta laboral.

Existen estudios realizados en el ámbito del marketing, negocios, administración, economía, etc., donde algunos investigadores han descrito diferentes características de estas generaciones. Por ejemplo, nuestros resultados concuerdan a lo señalado por

Bonilla, Góchez y Macahado (2013) donde señalan que los grupos generacionales presentan características y comportamientos diferentes, aportando con nuestro estudio que se destacan principalmente en las dimensiones de información, vocabulario, análisis y organización. Por otro lado, nuestros resultados difieren en lo que señalan Gonzales, Gallo, García y Román (2017), quienes señalaron que en estas generaciones el nivel de actitudes y comportamientos no tienen diferencias significativas, pero nuestra investigación concluye que si cuentan con diferencias a nivel de aptitudes mentales, siendo que la generación “X” son superiores en el desempeño de la prueba.

Es importante mencionar que los resultados que mostramos en este estudio deben de considerar también otros aspectos, ya que existe la posibilidad de que el medio ambiente en el que han vivido, familia, nivel socio-económico, factores de salud, nivel de estudios, características culturales (ya que participaron sujetos de diversas ciudades del país), afecten el desempeño en la ejecución de la prueba. Por lo tanto, los resultados podrían apuntar a diferencias en los sujetos de investigación que en este estudio no se contempló.

El principal aporte del presente estudio es introducir características psicológicas que presentan estos grupos generacionales, saber cómo procesan información es importante para poder definir estrategias que fortalezcan en las áreas que se debe de incidir para potencializar el talento humanos, ofreciendo información aunque no determinante pero si relevante para la toma de decisiones en los procesos de reclutamiento, selección, formación y línea de carrera de la actual fuerza laboral.

CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Se concluye que el grupo generacional X cuentan con mejor Coeficiente Intelectual que el grupo generacional Millenial, postulantes a una entidad bancaria en la ciudad de Arequipa.
- SEGUNDA** En cuanto al nivel obtenido en las diez dimensiones evaluadas, el grupo generacional X muestra un desempeño significativo en 4 dimensiones: información, vocabulario, análisis y organización, en comparación al grupo generacional Millenials postulantes a una entidad bancaria en la ciudad de Arequipa.
- TERCERA:** Comparando las dimensiones de coeficiente Intelectual de ambos grupos, se concluye que el grupo generacional X y Millenials no presentan diferencias significativas en 5 dimensiones, las cuales son: juicio, síntesis, concentración, abstracción, planeación y atención.
- CUARTA:** Al comparar el coeficiente intelectual que presentan ambos grupos generacionales, se obtuvo que es el grupo generacional X quienes tienen un mejor nivel de CI en comparación al grupo generacional Millenials.

- QUINTA:** Los resultados muestran que al comparar los coeficientes intelectuales de mujeres, de ambos grupos generacionales, son las mujeres del grupo generacional X quienes poseen un mayor nivel de Coeficiente Intelectual en comparación al grupo de mujeres Millenials.
- SEXTA** Respecto al sexo masculino, al comparar ambos grupos generacionales, X y Millenilas, no se encontraron diferencias significativas.
- SEPTIMA** Respecto a los promedios obtenidos en cada una de las dimensiones, es el grupo generacional X los que sobresalen en las dimensiones de Información, Vocabulario, Síntesis, Análisis, Organización así como en el nivel de CI general obtenido. No obstante, el grupo Millenials destaca por sobre los X en la dimensión Atención. En las dimensiones de Planeación, Abstracción, Concentración, y Juicio, no se evidencian diferencias entre ambos grupos.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Para futuras investigaciones respecto a la caracterización de los grupos generacionales, se sugiere realizar un estudio con otra prueba de inteligencia que permita corroborar los resultados obtenidos.
- SEGUNDA:** Sería de mayor realce realizar un estudio más amplio, con población que no sólo sea del segmento financiero, para poder generalizar los resultados que aquí presentamos.
- TERCERA:** Considerar variables adicionales de estudio como Género, status económico, puesto al que postula, personalidad, etc. para enriquecer los resultados acerca de estos grupos generacionales, con un enfoque psicológico.
- CUARTA:** Utilizar los alcances de la presente investigación para poder diseñar e implementar modelos de reclutamiento, selección, desarrollo y retención del talento humano en las organizaciones, lugar donde el psicólogo organizacional desempeña un rol fundamental como socio estratégico.

REFERENCIAS

- Abarca, S. (2007). *Psicología del Niño en Edad Escolar*. 24 Ed. Costa Rica Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.
- Alta Dirección de la Universidad EAFIT. (2017). Los Millenials en Colombia. Una aproximación a su perfil y caracterización organizacional. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/323355312_Los_Millennials_en_Colombia_Una_aproximacion_a_su_perfil_y_caracterizacion_organizacional
- Apaza, L. y Quispe, E. (2017). Capacidad intelectual y su influencia en la satisfacción laboral en una empresa privada del sector retail. (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3618/Psapmole.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ardila, R (2011). Inteligencia. ¿Qué sabemos y qué nos falta por investigar? Academia Colombiana de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, 35 (134), 97-103.
- Begazo, J. y Fernandez, W. (2015). Los Millenials Peruanos: Características y Proyecciones de Vida. *Gestión en el Tercer Millenio*. 18 (36), 9-15.
- Bellido Vaca, F. y Bellido Lazo, V. (2017). Investigación Psicológica. Arequipa, Perú: [s.n].
- Bellido, F. (2009). Proyecto de Investigación. [s/n] Perú.
- Bonilla, F., Góchez, D. y Machado, R. (2013). Impacto de las generaciones baby boomers X Y Z en los procesos de selección y productividad de las empresas. (Tesis de Pregrado). Recuperado de

<https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TE SIS/03/CMN/0001809-ADTESBI.pdf>

Cabajo, M. (2011). Historia de la Inteligencia en Relación a las Personas Mayores.

Tabanque Revista Pedagógica, 24 (2011), 225–242.

Cabezas, A. (2017). Aspectos a considerar frente al concepto de inteligencia en niños privados socioculturalmente: La importancia de las Evaluaciones Dinámicas.

Tabanque, 30 (2017) 239-248.

Calvo, M. (2017). ¿Cuáles son las representaciones sociales de los Millenials respecto al trabajo en la ciudad de Córdoba?. (Documento en formato html).

Recuperado el 15/02/2019 de:

<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13963/CALVO%20MARIA%20EMILIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castro, M. (2017). Psicología Diferencial. Huancayo. Perú: Editorial Universidad

Continental Recuperado de

file:///C:/Users/Miriam/Documents/DO_UC_EG_MAI_Psicolog%C3%ADaDiferencial.pdf

Castro, V. (2018). Simpatía Generacional: una relación paradójica entre la Generación X, Millenials y Centennials en el espacio laboral. (Tesis de

pregrado). Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/15162>

Cervetti, M. (2014). Conflicto por la convivencia Baby Boomers, Generación X y Generación Y en los equipos de Trabajo. (Documento en formato html)

Recuperado el 15/02/2019 de:

<http://repositorio.udes.edu.ar/jspui/handle/10908/10834>

Chirinos, N. (2009). Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2 (4), 133-153.

- Cuya, D. (2017) La Gestión de la Diversidad generacional docente y sus desafíos frente al trabajo en equipo: un estudio de caso.(Tesis de maestría) Recuperado de:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/9099/CUYA_RUIZ_LA_GESTION_DE_LA_DIVERSIDAD_GENERACIONAL_DOCENTE.pdf?sequence=6
- Díaz, C., López, M., y Roncallo, L. (2017). Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los Baby Boomers, X y Millennials. *Revista Clío America*. 11(22)188-204
- Díaz, J. (2001). Hacia la Evaluación de la Inteligencia Académica y del Rendimiento Escolar. *Ciencia y Sociedad*. 26 (2)151-201
- Dutra, F. (2017). Generación Z: entre las nuevas formas de organización del trabajo y la convivencia generacional. Recuperado de:
<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/123456789/10918/1/Dutra%2C%20Ma.%20Florenia.pdf>
- Figueroa, C. (2004). Rendimiento Académico. Recuperado de
<http://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/6360/3/371.262-B634f-CAPITULO%20II.pdf>
- Frías, P. (2014) Compromiso y Satisfacción laboral como factores de permanencia de la Generación Y. (Tesis de Maestría). Recuperado de:
<http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/117629>
- García, E. (2017). Fuerza laboral Multigeneracional en la Industria de Arnesesautomotrices y su impacto en la Rotación Voluntaria de Personal Operativo. *Revista de Investigación en Ciencias Contables y Administrativas*. 3(1), 91-110.

- García, L., Mendoza, C., Olivares, K., García, M., y García, M. (2015). Descripción de funciones neuropsicológicas y de inteligencia en chicos en conflicto con la ley relacionados con bullying. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 17 (2), 39-62.
- García, W. (2017). Satisfacción de los Millennials Administrativos y su Desempeño Laboral en el Hospital Regional Eleazar Guzman Barrón – Chimbote 2017(Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/18703>
- González, M., y Mercado, H. (2014). Gerenciando la Generación Y o el reto Millenials. *AD-minister*, (24), 7-8.
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (2010), Metodología de la Investigación. (5a ed.) México: Eds. McGraw Hill.
- Lasso, L. (2015) Estudio comparativo del Engagement y el compromiso laboral de las Generaciones X e Y. el caso de una empresa de servicios profesionales. (Documento en formato html) Recueperado 16/02/2019 de: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC118172.pdf>
- Lasso, L. (2015) Estudio comparativo del Engagement y el compromiso laboral de las Generaciones X e Y. el caso de una empresa de servicios profesionales. (Documento en formato html) Recueperado 16/02/2019 de: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC118172.pdf>
- Lima, J. y Polanco, F. (2017). Satisfacción Laboral en los Millenials en comparación a la Generación “X” en Arequipa, 2017. (Tesis de pregrado) Recuperado de: http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15206/1/LIMA_CORNEJO_JO_R_MIL.pdf

- Maldonado, A. y Samaniego, A. (2013). Importancia de las pruebas lúdicas en el proceso de selección de personal dentro de una empresa.(Tesis de Pregrado). Recuperado de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/2811/1/108749.pdf>
- Marcillo, J., Llanga, E. y Moscoso, M. (2018). Coeficiente intelectual y el rendimiento académico en los estudiantes de la unidad educativa “Fernando Daquilema” Riobamba octubre 2017 – marzo 2018. Documento en formato html). Recuperado el 19/02/2019 de: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/4886>
- Martín, M. (2012).The Bellevue Intelligence Test (Wechsler, 1939): ¿Una medida de la inteligencia como capacidad de adaptación. Revista de Historia de la Psicología, 33 (3)49-66.
- Martinez, I. (2011) La Convivencia Generacional Actual”. Los Andes. Recuperado de: <http://www.losandes.com.pe/oweb/Opinion/20111029/57385.html>
- Martínez, R., Huerta, Z. y Catache, M. (2017). Conociendo las actitudes de los Millennials en el ámbito laboral en el área de San Nicolás de los Garza (Un primer paso para una investigación). (Documento en formato html). Recuperado el 20/02/2019 de: http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica_3/46%20MARTINEZ_HUERTA_CATACHE.pdf
- Martínez, R., Huerta, Z. y Catache, M. (2017). Conociendo las actitudes de los Millennials en el ámbito laboral en el área de San Nicolás de los Garza. Recuperado de: http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica_3/46%20MARTINEZ_HUERTA_CATACHE.pdf

- Mcmillan, J., Schumacher, S. (2005). Investigación educativa (5a ed.). Recuperado de file:///D:/libros%20de%20investigacion%20para%20tesis%20orga2019/McMillan_J._H._Schumacher_S._2005._Investigacion_educativa_5_ed._pdf
- Milian Díaz, A., & Lugo González, O., & Cespón Castro, R. (2008). La Determinación de la Capacidad de Aprendizaje de una Organización Mediante Indicadores Tangibles. Impacto en su Capacidad de Respuesta y Adaptación al Cambio. *Ingeniería Industrial*, 29 (2), 1-8.
- Mitta, D. y Dávila, C. (2016). Retención del Talento Humano: políticas y prácticas aplicadas sobre jóvenes Millenials en un grupo de organizaciones. (Tesis de pregrado). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6948/MITTA_DANIEL_DAVILA_CARMEN_RETENCION.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mora, J. y Martín, M. (2009). Implicaciones de la Psicología de Lev S. Vygotsky en la concepción de la Inteligencia. *Revista de Historia de la Psicología*. 30 (4)87-102.
- Papalia, D. y Wendkos, S. (1996). Psicología. 5ta Ed. Mexico: McGraw-Hill
- Penagos, T. y Rubio, E. (2015). Millenials y Millenials Peruanos. (Documento en formato html). Recuperado el 14/02/2019 de: <https://docplayer.es/31867220-Millennials-y-millennials-peruanos.html>
- Pincheira, A., & Arenas, T. (2016). Caracterización de los profesionales de la generación millennials de Arica y Parinacota, Chile, desde una mirada del capital intelectual. *Interciencia*. 41 (12), 812-818.
- Pozzi, S. (2014). Generación Y: sus expectativas laborales. Investigación acerca de los factores que buscan los jovenes Millenials en sus trabajos y su impacto

sobre el contrato psicológico. (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.udes.edu.ar/jspui/bitstream/10908/2588/1/%5BP%5D%5BW%5D%20T.%20L.%20Adm.%20Pozzi%2C%20Sof%C3%ADa%20Magdalena.pdf>

Salar, M. (2014). Convivencia de Generaciones en la Empresa. (Tesis de pregrado) Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/266616091_Convivencia_de_generaciones_en_la_empresa_una_aproximacion_a_la_generacion_Y

Saucedo, J., Hernandez,A., Amezcua,B., De la Peña, A., y Ávila, R. (2017). Comportamiento que presenta la Generación Silenciosa respecto a la Moda. Revista Internacional Administración & Finanzas. 10(5), 95-103.

Simón, C. y Allard, G., (2007). Generación “Y” y Mercado Laboral: Modelo de gestión de Recursos Humanos para los jóvenes profesionales. (Documento en formato html). Recuperado el 13/02/2019 de: <http://www.iegdl.org/links/pdf/7.Generacion-Y-y-mercado-laboral-Modelos-de-gestion-de-Recursos-Humanos-para-los-jovenes-profesionales.pdf>

Sociedad de Psicología Aplicada, A.C. *Cuestionario de Inteligencia de Terman Merrill*. Mexico, 1998.

Tagliabue,R y Cuesta, M. (2011). Una Nueva Generación en la Universidad y el Trabajo: desafíos y oportunidades. Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología. 4(12). 50-58

The Global Nielsen. (2015). Estilos de Vida Generacionales. Recuperado de <https://www.nielsen.com/content/dam/nielsen-global/latam/docs/reports/2016/EstilosdeVidaGeneracionales.pdf>

- Vargas, C. (2014). Diferencia en la actitud laboral de acuerdo al tipo de generación a las que pertenece el colaborador. (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Vargas-Cristian.pdf>
- Vargas, E. y Muñoz, M. (2015). Grupos Generacionales y Actitud de Satisfacción Laboral. (Tesis de pregrado). Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM_873a85c89487c407e66b17251e8e1613
- Villamizar, G. y Donoso, R. (2013). Definiciones y teorías sobre inteligencia. Revisión histórica. *Psicogente*, 16 (30), 407-423.
- Zueck, M. (2010). Habilidades Cognitivas y conocimientos generales en universitarios que ingresan a la carrera de educación física y otras disciplinas de la universidad Autonoma de Mexico (Tesis de Doctorado). Recuperado de: <https://hera.ugr.es/tesisugr/18811656.pdf>
- Zueck, M., Blanco, H., Tarango, J., Nevares, M. (2008). Estudio de Inteligencia en Universitarios: Aplicación de la prueba Terman asistida por computadora. *Revista Material Didáctico Innovador Nuevas Tecnologías Educativas*. 4(2), 21-26.

ANEXOS

"AÑO DEL DIÁLOGO Y RECONCILIACIÓN NACIONAL"

CARTA DE ACEPTACIÓN

Yo, Sandra Bouroncle Faux, mediante el presente documento doy mi conformidad para ASESORAR la tesis titulada "COEFICIENTE INTELECTUAL EN GRUPOS GENERACIONALES X Y MILLENIALS, POSTULANTES A UNA ENTIDAD BANCARIA DE LA CIUDAD DE AREQUIPA, 2018", presentado por las bachilleres:

- Sabina Bolívar, Miriam Kelly
- Valencia Alave, María Reyna

Para mayor validez adjunto mi firma correspondiente.

Arequipa 14 de Mayo de 2018



Dra. Sandra Bouroncle Faux

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SEGÚN CRITERIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombre del experto: César Augusto Arce Mera
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente Universidad
 1.3 Especialidad del experto: Psicología Organizacional
 1.4 Tiempo de experiencia laboral: 21 años
 1.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Prueba de Terman - Merrill
 1.6 Variable medida: Cociente Intelectual
 1.7 Autor del Instrumento: Terman - Merrill (1960)

INDICADOR	CRITERIO	RANGO				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.			X		
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X		
SUFICIENCIA	Comprende lo aspectos de Cantidad y Calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación de Inteligencia.			X		
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos, científicos de la evaluación psicológica y empresarial.			X		
COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e ítems				X	
METODOLOGÍA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico.				X	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

La prueba de Terman y Merrill puede ser aplicada en empresas y cuenta con los criterios de Validez y Confiabilidad para nuestro medio para realizar una evaluación del Cociente Intelectual.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

75

Arequipa, 28 de Junio del 2018


Sello y firma

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SEGÚN CRITERIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombre del experto: Valdivia Corpia, Edwin R.
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente UNIA
 1.3 Especialidad del experto: Clinico - Educativa
 1.4 Tiempo de experiencia laboral: Vainticuero años
 1.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Prueba de Terman - Merrill
 1.6 Variable medida: Cociente Intelectual
 1.7 Autor del Instrumento: Terman - Merrill

INDICADOR	CRITERIO	RANGO				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					✓
OBJETIVIDAD	Los ítems están expresados de manera objetiva					✓
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.			✓		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de Cantidad y Calidad.				✓	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación de Inteligencia.				✓	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos de la evaluación psicológica.				✓	
COHERENCIA	Existe coherencia entre las dimensiones, indicadores e ítems.				✓	
METODOLOGÍA	Las estrategias responden al propósito de la investigación.				✓	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

La prueba de Terman y Merrill puede ser aplicada en empresas y cuenta con los criterios de Validez y Confiabilidad para nuestro medio para realizar una evaluación del Cociente Intelectual.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

61.30%

Arequipa, 07 de Junio del 2018



 Su firma

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SEGÚN CRITERIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombre del experto: Barrantes Fajal Sandra Maria
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente Universidad Toribio
 1.3 Especialidad del experto: Psicología Organizacional
 1.4 Tiempo de experiencia laboral: 18 años
 1.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Prueba de Terman - Merrill
 1.6 Variable medida: Cociente Intelectual
 1.7 Autor del Instrumento: Terman - Merrill (1960)

INDICADOR	CRITERIO	RANGO				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					/
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					/
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				/	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				/	
SUFICIENCIA	Comprende lo aspectos de Cantidad y Calidad.				/	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación de Inteligencia.				/	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos, científicos de la evaluación psicológica y empresarial.				/	
COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e ítems				/	
METODOLOGÍA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico.				/	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

La prueba de Terman y Merrill puede ser aplicada en empresas y cuenta con los criterios de Validez y Confiabilidad para nuestro medio para realizar una evaluación del Cociente Intelectual.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

61-80

Arequipa, 28 de Junio del 2018

Sello y firma

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

**SOLICITO: PERMISO PARA
REALIZAR TRABAJO DE
INVESTIGACION**

Dra. Elsa Matos Chancas

Gerente ES Talentum

Presente.

YO, Bach. María Reyna Valencia Alave
identificada con DNI N°46017647 y Bach.
Miriam Sabina Bolivar, identificada con DNI
N° 42949250. Ante usted nos presentamos
respetuosamente y exponemos.

Que habiendo culminado la carrera Profesional de Psicología en la Universidad Nacional de San Agustín, solicito a Ud. Permiso para realizar trabajo de investigación en su institución sobre **"Coeficiente Intelectual en Grupos Generacionales X y Millenials, postulantes a una entidad bancaria de la ciudad de Arequipa, 2018"** para optar el grado de Psicólogas.


POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud. Acceder a mi solicitud.


Arequipa Junio del 2018

Atentamente.


Dra. Elsa Matos Chancas
GERENTE
C.P.P. 30071
ES TALENTUM
Recibido



María Reyna Valencia Alave
DNI 46017647



Miriam Sabina Bolivar
DNI: 42949250

CASOS CLÍNICOS

Caso 1

ANAMNESIS

I. DATOS DE FILIACIÓN

Nombres y apellidos	:	K.R.L
Edad	:	29 años
Sexo	:	Femenino
Fecha de nacimiento	:	27-10-1989
Lugar de nacimiento	:	Arequipa
Procedencia	:	Arequipa
Grado de instrucción	:	Superior Técnico
Estado civil	:	Soltera
Ocupación	:	Profesora
Religión	:	Católica
Informante	:	La paciente
Fecha de evaluación	:	14-06-2017 / 16-06-2017 / 19-06-2017
Examinador	:	María Reyna Valencia Alave

II. MOTIVO DE CONSULTA

Paciente que es hospitalizada por intento de suicidio al experimentar sentimientos de vacío y culpabilidad respecto a su “conducta sexual desviada”.

III. HISTORIA DEL PROBLEMA ACTUAL:

Paciente es hospitalizada por intento de suicidio al experimentar sentimientos de vacío y culpabilidad. El hecho se dio en casa de su enamorado, indica que salió de casa sin avisar a padres y fue al domicilio de su pareja, sostuvieron relaciones coitales durante 2 días, luego pareja le indicó que quería terminar la relación, noticia que la impactó pero que en primer momento toma con tranquilidad, pide a su pareja que vaya a comprar comida, y le invaden sentimientos de culpa y vacío, por lo que al encontrarse sola tomó las pastillas que se encontraban en el botiquín del baño de la madre de pareja y las ingirió, desconoce qué pastillas eran; al regresar su pareja la encuentra en el piso y se comunica inmediatamente con madre de la paciente, quien llama a la ambulancia para su traslado al hospital, donde proceden con el lavado gástrico respectivo. Posteriormente es internada en el servicio de psiquiatría.

Refiere que es su tercer ingreso en el servicio de Psiquiatría, en las dos anteriores oportunidades fue internada por trastornos de conducta alimentaria (Bulimia) el cual recuerda inició a los 23 años, en una consulta en endocrinología por un problema de hipotiroidismo, donde le indican dietas y pastillas para el control de su peso, pero al sentirse inconforme con su cuerpo inicia conductas relacionadas al control de ingesta de comida y surgen pensamientos relacionados a su peso e imagen corporal, configurando después su trastorno de Bulimia

Indica que desde los 10 años se sentía inconforme con su cuerpo ya que compañeros se burlaban de ella por su altura y peso, por lo que empieza a huir de situaciones sociales donde se siente observada. Conducta que mantuvo hasta los 25 años aproximadamente, señala que incluso dentro de sus relaciones íntimas sentía vergüenza de su cuerpo.

Señala que trastorno de Bulimia fue superado con los tratamientos dados en los anteriores hospitales, pero que hace 4 años sostiene conductas sexuales peligrosas. Se considera inestable con sus parejas, incluso estando en los hospitales donde estuvo internada, se relaciona con pacientes también hospitalizados. Respecto a esta área, refiere que le gusta estar con “otros” porque se siente completa, pero cuando la critican prefiere terminar con ellos. En los últimos 5 años, contó con 13 parejas sexuales, que conocía por redes sociales “Facebook” o frecuentaban los lugares que ella visitaba; en estas relaciones no usaba protección y solía tomar la pastilla del día siguiente para evitar embarazos no deseados.

IV. ANTECEDENTES PERSONALES

a) Periodos del desarrollo:

- Etapa pre natal:

Embarazo o gestación:

Embarazo no fue planificado pero sí deseado, no hubo accidentes, enfermedades, traumatismos físicos ni psicológicos de consideración durante el periodo de gestación.

- Etapa Natal

Parto: Nacimiento por cesárea, al presentar doble circular en el cuello, requirió la asistencia de incubadora durante tres días por dificultades para respirar.

- **Etapas post natal:**

Primera infancia

No se pudieron recabar datos en este periodo.

Desarrollo psicomotor:

Gateo a los 8 meses, camino al año de edad. Controló esfínteres a edad de dos años. Su primera palabra fue “mama”.

- **Etapas pre escolar y escolar:**

A los tres años se queda llorando en el jardín hasta orinarse en clase, no tenía muchos amigos, no le gustaba usar el cabello corto. En primer grado de primaria, por un descuido, su profesora la dejó encerrada en el aula, tuvo mucho miedo, y actualmente recuerda ello como una experiencia “traumática”. En quinto de primaria, sus compañeros se burlaban de ella por su altura y contextura muscular, entonces empieza a asustarse por su peso, empieza a rehusarse de participar en actividades escolares por temor a no encontrar ropa a su medida. En cuanto a su rendimiento académico, fue alumna regular promedio, no repitió ningún año. En secundaria, presentaba gran dificultad para los cursos de matemática, física y química. Al salir de colegio, decide estudiar Educación Primaria, porque le agradan los niños.

- **Desarrollo y función sexual:**

Desde los tres años empieza a diferenciar los sexos, madre la instruía diciéndole “los carritos son para los hombres y las muñecas para las mujeres”. Se identifica con el sexo femenino. Menarquía a los 12 años, lo tomó adecuadamente, pues su mamá ya le había hablado al respecto. Inicio de masturbaciones a los 23 años, después de iniciada sus relaciones sexuales. Opción sexual heterosexual. Características de sus enamoramientos con hombres mayores a la edad de la paciente, de corta duración, sin vínculos afectivos duraderos.

- **Aspecto psicosexual y vida familiar:**

Actualmente no tiene pareja sentimental pero en cuanto a sus experiencias coitales refiere que tuvo alrededor de 13 relaciones. Le preocupa este comportamiento, porque siente que no está bien, pero se siente incapaz de hacer

algo al respecto, experimenta sentimientos de culpa porque siente que los hombres no la quieren por este comportamiento.

Inicio relaciones coitales a los 23 años con pareja de 30 años; experiencia percibida como desagradable porque le avergonzaba que pareja la viera desnuda, duración de la relación un año y medio, la relación finaliza porque paciente empieza a sentirse como un objeto sexual. Después de nueve meses, en un cumpleaños, conoce a otra pareja de 32 años, con quien sostiene relaciones coitales por 2 semanas, sin establecer relación sentimental.

Es internada a los 27 años en Hospital General por trastorno de la conducta alimentaria, donde conoce a “Juan” de 38 años, con quien dentro del establecimiento inician un enamoramiento, al salir de alta de hospital, se citan y mantuvieron relaciones coitales, que fueron percibidas como desagradables para la paciente porque afirma que esta pareja no la “satisfacía”; la duración de la relación fue de 5 meses, termina porque su pareja le hacía críticas respecto a su gordura y el trastorno que padecía la paciente.

A los 28 años, es internada nuevamente en psiquiatría de EsSalud, allí conoce a “Diego” de 38 años, empiezan enamoramiento; al salir de alta, llegan a sostener relaciones sexuales, en sólo dos oportunidades ya que se fue de la ciudad.

Posteriormente, sus padres le instalan internet en casa, y es por este medio donde la paciente empieza a entablar amistades por el chat “facebook”. Aquí conoce a “Ernesto” de 30 años, acuerdan una cita sostienen relaciones coitales sin protección, decide tomar la pastilla del día siguiente por temor a embarazo; duración de la relación un mes, motivo del término de la relación, pareja ya no era cariñoso. Al día siguiente, por medio del chat, conoce a “Armando” de 35 años, con quien acuerdan una cita, beben cerveza, sostienen relaciones sexuales sin protección; madre de la paciente al enterarse la obliga a tomar la pastilla del día siguiente, por temor a un embarazo. Después de un mes, se encuentra con un amigo del colegio, “Julio” (28 años) con quien acuerda una cita donde compran cigarros y cerveza, van a un hotel, sostienen relaciones sexuales, y esta pareja le indica que ellos no pueden estar juntos porque era amigo de su anterior pareja “Percy”.

Luego, por el chat, conoce a “Moisés” (38 años) y a “José” (35 años), de quienes se hizo enamorada a la misma vez, no los llegó a conocer personalmente solo sostenían la relación por celular o videos.

Posteriormente, por internet, conoce a “Javier” (38 años), con quien inicia una relación a distancia por 3 meses, luego se encuentran y sostienen relaciones sexuales. Paciente afirma que por primera vez se sintió plena, la relación fue estable alrededor de tres meses; sin embargo paciente continúa manteniendo otras comunicaciones por el chat. Conoce a “Mauricio” (43 años) quien tenía antecedentes psiquiátricos, por lo que encontró afinidad fácilmente. Mantiene ambas relaciones en paralelo con “Javier y Mauricio”; finalmente decide mantener relación con “Mauricio”. Sin embargo, solo duran 2 meses como pareja, ya que tienen muchos problemas porque “él se creía superior, era racista, además se aprovechaba de ella económicamente”.

Finalmente, continúa con el chat y conoce a “Ronald”, quien es su última pareja, acuerda una cita y sostienen relaciones coitales, entablan una relación de alrededor de 1 mes, pero pareja decide terminar la relación y en ese momento paciente ingiere pastillas para suicidarse.

Hace unos meses tiene un sueño, en donde su padre sostiene relaciones sexuales con ella, por lo que se aturde y mira con suspicacia a su padre, llegando a preguntar si éste le había realizado tocamientos indebidos alguna vez.

- **Aspecto de la recreación y de la vida**

Los juegos en su niñez se referían a la cocinita, las muñecas, gustaba de jugar con niñas de su colegio aunque no tenía facilidad para hacerse de amigos por lo que esperaba a que la busquen y cuando lograba formar un grupo le agradaba ser líder. A los quince años al asistir a una fiesta de cumpleaños, le toman una foto, y como se observa gorda decide no salir más a reuniones ni participar en actividades en el colegio dando diversas excusas por temor a que la miren y digan lo gorda que es o no encontrar talla para ella en las ropas.

- **Actividad Laboral**

Respecto a su historia laboral, empezó a trabajar a los veintitrés años en un centro de estimulación temprana, a los veinticuatro años decide estudiar en el instituto Montessori Educación Primaria, carrera que concluye y actualmente

ejerce. A los veintisiete años trabaja como profesora durante seis meses, al año siguiente trabaja en Ripley como asistente de ventas, permaneciendo allí 8 meses, aquí se propiciaba atracones de comida, pierde el trabajo cuando la asistente social de la empresa se entera que padece de Bulimia y Anorexia, siendo internada en EsSalud. Posteriormente consigue trabajo en un colegio donde solo perdura tres meses, es despedida por faltas injustificadas, busca trabajo en otra institución educativa donde es contratada por un año y culmina satisfactoriamente. Al siguiente año trabaja en otra institución, donde solo se queda dos meses, porque refiere que *“no se le daban las condiciones necesarias, no le daban los materiales que pedía, y ella no podía laborar así”*. Actualmente trabaja en un colegio cercano a su casa, hace ya un mes, interrumpe su trabajo por el motivo de consulta inicialmente descrito.

- **Hábitos e influencias nocivas o tóxicas**

Alimenticios: Come tres veces al día, cuida los alimentos que ingiere, pero refiere un apetito normal. Presentó 3 ingresos al hospital por trastorno de la conducta alimentaria.

Sueño: Duerme de 6 a 8 horas diariamente, últimamente con insomnio por situación sentimental que atraviesa.

Alcohol: Es bebedora moderada, comenzó a tomar a los 25 años, su consumo es 2 veces por mes y cada vez que sostiene encuentros sexuales con alguna pareja.

Cigarro: Consumo ocasional.

Drogas: Niega el consumo de drogas

Servicio militar No realiza servicio militar.

Religión Católica. Sin intereses ni actitud hacia las actividades religiosas.

- **Antecedentes mórbidos**

Enfermedades o accidentes

Hipotiroidismo: Diagnosticada a los 23 años.

A los veintitrés años acude a endocrinólogo, donde le indican dieta para bajar de peso- por problemas con la Tiroides-, ella observa los resultados y continúa con las dietas agregándole ejercicios excesivos por las mañanas y por las noches. A los 27 años fue internada por primera vez en Psiquiatría de Hospital General por presentar trastorno de la conducta alimentaria. Meses posteriores continua

con atracones incluso en su trabajo siendo hospitalizada en EsSalud por un mes con diagnóstico de trastorno de la conducta alimentaria.

Personalidad:

Experimenta sentimientos de soledad e inferioridad desde los 8 años con respecto a su hermana, de niña obedecía las normas de la familia y escuela por ganar la aprobación de los demás. Es intolerante a las críticas, reacciona de manera un tanto agresiva ante ellas y se encierra en sus juicios creyéndolos como únicos y verdaderos. Con sentimientos de frustración después de sostener relaciones sentimentales superficiales y momentáneas con parejas. Reacción ante la autoridad, es demandante y exigente haciendo prevalecer sus ideas. Con una desvalorización de su propio autoconcepto. Gusta de conseguir lo que ella desea y si es que no lo logra se frustra rápidamente experimentando sentimientos de tristeza y vacío.

- **Antecedentes familiares**

Composición familiar

Familia nuclear, vive con padre, madre y hermana mayor.

Padre con grado de instrucción superior (profesor), ocupación actual jubilado.

Madre con grado de instrucción superior (profesora), ocupación actual jubilada.

Hermana Mayor con grado de instrucción superior (ingeniera química), ocupación actual ama de casa.

- **Dinámica familiar**

En cuanto a la relación de la paciente con:

- El padre, refiere que existe una comunicación fluida y de confianza.
- La madre, paciente siente mayor confianza, recibe el apoyo y consejos de ésta aunque en los últimos años se ve mermada por la conducta desordenada e incontrolada de la paciente respecto a parejas sexuales.
- Hermana mayor, mantiene un trato cordial, aunque percibe cierto distanciamiento ya que desde pequeña sintió que preferían más a su hermana que a ella y refiere sentir celos cuando la ve establecida con su familia.

- **Condición socioeconómica**

Posee un tipo de vivienda de material noble, dos pisos, cuenta con los servicios de agua, desagüe, luz, teléfono, internet y cable. Respecto a los ingresos familiares, padres se mantienen con pensión de jubilación; la hermana mayor costea sus propios gastos y el de su familia; la paciente se costea sus propios gastos, aunque los malgasta con parejas razón por la que a veces recibe el apoyo de sus padres puesto que aún vive con ellos.

- **Antecedentes familiares patológicos**

No se reporta ningún familiar con antecedentes psico-patológicos.
A nivel médico madre padece de enfermedad de tiroides.

V. RESUMEN

La paciente es la menor de dos hermanas, proviene de un hogar funcional, nacida por cesárea, requiriendo de la asistencia de incubadora por dificultades para respirar. Mantiene adecuados niveles de comunicación con sus padres. A los ocho años percibe que sus amigos de la escuela se burlan de ella por su altura y peso, por lo que empieza a evitar participar en las actividades escolares, paralelamente siente que existe mayor preferencia de sus padres hacia su hermana mayor. A los quince años comienza a poner excusas para no asistir a fiestas, por que se percibía “gorda y deforme”.

A los 23 años acude a endocrinólogo, donde le indican dieta para bajar de peso- por problemas con la Tiroides-, ella observa los resultados y continúa con las dietas agregándole ejercicios excesivos por las mañanas y por las noches, situación que la llevan a los 27 años ser internada por primera vez en el servicio de psiquiatría con diagnóstico de trastorno de la conducta alimentaria.

En lo laboral, inicia sus actividades a los 27 años, trabaja como profesora durante seis meses, al año siguiente trabaja como asistente de ventas en una tienda por departamento, permaneciendo 8 meses, renuncia al trabajo cuando jefes se percatan de sus vómitos y por temor a los comentarios. Posteriormente, consigue un trabajo como docente es despedida a los 3 meses por faltas injustificadas; luego consigue trabajo también como docente por contrato de 1 año, el cual culmina sin inconvenientes. Al

siguiente año trabaja en otro colegio, donde solo se queda dos meses, porque refiere que *“no se le daban las condiciones necesarias”*. Actualmente trabaja en un colegio cercano a su casa, hace ya un mes, interrumpe su trabajo por el motivo de consulta inicialmente descrito.

En cuanto a su conducta sexual, inicia relaciones coitales a los 23 años con pareja 7 años mayor que ella, experiencia que describe como desagradable por sentir vergüenza de su cuerpo. Después inicia una serie de relaciones con diversas parejas sexuales, a través de internet, que se caracterizan por una duración corta y que luego de terminar dejan a la paciente con sentimientos de culpabilidad. Siendo que en los últimos años tuvo alrededor de 13 parejas sexuales. Con ultima pareja, entablan una relación de alrededor de 1 mes, pero pareja decide terminar la relación por lo que paciente toma la decisión de ingerir pastillas para suicidarse.

Arequipa, 20 de Junio 2017



María Reyna Valencia Alave
Bachiller en Psicología

EXAMEN MENTAL

I. DATOS DE FILIACIÓN

Nombres y apellidos	:	K.R.L
Edad	:	29 años
Sexo	:	Femenino
Fecha de nacimiento	:	27-10-1989
Lugar de nacimiento	:	Arequipa
Procedencia	:	Arequipa
Grado de instrucción	:	Superior Técnico
Estado civil	:	Soltera
Ocupación	:	Profesora
Religión	:	Católica
Informante	:	La paciente
Fecha de evaluación	:	19-06-2017
Examinador	:	María Reyna Valencia Alave

II. ACTITUD PORTE Y COMPORTAMIENTO

Paciente que aparenta ser mayor a su edad cronológica, tez trigueña, pelo corto negro ondulado, de baja estatura; de marcha lenta, que al momento de la evaluación se encuentra con escaso arreglo e higiene personal. Durante la entrevista mantiene contacto visual, expresión facial denota preocupación e incompreensión por su actual conducta sexual; se muestra demandante, exigente, tendiente al llanto al recordar episodios de la adolescencia.

III. ATENCION

Presta cuidado a los detalles y procedimientos del examen, sus respuestas son coherentes a las consultas formuladas, no evidencia problemas significativos.

IV. CONCIENCIA

Se encuentra lúcida, toma contacto con el entorno y la examinadora, relata su problema actual con coherencia. Su estado de alerta se ve disminuido frente a algún hecho que sea peligroso para ella y no le permite actuar de manera inmediata.

V. ORIENTACIÓN

Orientada en persona, tiempo, espacio y lugar.

VI. LENGUAJE

Presenta un lenguaje expresivo claro y fluido, con tono de voz adecuado al contexto. El contenido de información que expresa es coherente. En cuanto al lenguaje comprensivo, no se presentan alteraciones, comprende las indicaciones y consultas formuladas por la examinadora.

VII. PENSAMIENTO

Pensamiento de curso lógico y contenido con relación a ideas para mejorar su conducta, con interés a ser estable para continuar con su trabajo, dejar de preocupar a sus padres y formar un hogar sólido. Presenta ideas de culpabilidad y vacío, refiere también que en el último evento con su pareja le invadieron pensamientos de muerte.

VIII. PERCEPCION

No presenta alteraciones senso-perceptivas, es capaz de reconocer correctamente los estímulos adecuadamente, discriminando las distancias, tamaños y formas correctamente.

IX. MEMORIA

Memoria a corto y largo plazo conservados. Adquiere, retiene y utiliza datos de una experiencia ubicándola en el tiempo correctamente. Su memoria remota es adecuada ya que manifiesta ordenada y acertadamente su nombre, edad, aspectos personales y familiares, así como conocimientos generales. Su memoria reciente es óptima ya que logra retener y recordar información nueva y evoca acontecimientos que se suscitan en el corto plazo.

X. FUNCIONAMIENTO INTELECTUAL

Su coeficiente intelectual es de nivel promedio. Posee conocimientos generales, acorde a su grado de instrucción, su conocimiento de cultura general son adecuados. Cuenta con capacidad para realizar operaciones aritméticas sencillas. En cuanto al pensamiento abstracto, logra interpretar refranes sin dificultad.

XI. ESTADO DE ÁNIMO Y AFECTO

Estado de ánimo es congruente con el afecto. Existe concordancia entre el estado afectivo que la paciente informa y el que se observa, al narrar los acontecimientos de su vida lo hace con espontaneidad, mostrando colaboración durante el examen. Expresa sentimientos de tristeza y culpabilidad por el intento de suicidio, así como frustración por no poder manejar o controlar estas situaciones.

XII. COMPRENSIÓN Y GRADO DE INCAPACIDAD DEL PROBLEMA O ENFERMEDAD

La paciente no posee conciencia de enfermedad, tiene pobre introspección lo que dificulta identificar soluciones en el corto plazo.

XIII. RESUMEN

Paciente se encuentra lúcida y orientada en las esferas espacio, tiempo y persona. Sus niveles de atención y concentración son adecuados; lenguaje expresivo claro y fluido, tono de voz adecuado, sin alteraciones en el lenguaje comprensivo. Pensamiento de curso lógico y contenido coherente a su situación actual, presenta ideas de culpabilidad y vacío respecto a su intento de suicidio. Orientada a mejorar en su conducta para continuar con su vida personal, laboral y familiar. Procesos perceptivos adecuados. Memoria a corto y largo plazo conservados. Hay concordancia emocional entre lo que expresa y manifiesta. Estado de ánimo congruente con el afecto. No hay conciencia de enfermedad.

Arequipa, 21 de Junio de 2017



María Reyna Valencia Alave
Bachiller en Psicología

INFORME PSICOMÉTRICO

I. DATOS DE FILIACIÓN

Nombres y apellidos	:	K.R.L
Edad	:	29 años
Sexo	:	Femenino
Fecha de nacimiento	:	27-10-1989
Lugar de nacimiento	:	Arequipa
Procedencia	:	Arequipa
Grado de instrucción	:	Superior Técnico
Estado civil	:	Soltera
Ocupación	:	Profesora
Religión	:	Católica
Informante	:	La paciente
Fecha de evaluación	:	22-06-2017 / 26-06-2017
Examinador	:	María Reyna Valencia Alave

II. OBSERVACIONES GENERALES

Durante la evaluación, inicialmente se muestra autosuficiente y demandante pero posteriormente coopera y muestra buena disposición con la examinadora.

III. INSTRUMENTOS UTILIZADOS

Pruebas Psicológicas:

- TONI-II
- Test de la Figura Humana - Mackover
- Inventario Multifásico de la Personalidad MINI-MULT

IV. INTERPRETACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

- **TONI-II:**
 - **Análisis Cuantitativo:**

Puntaje Directo	29
Coefficiente Intelectual	94
Categoría	Promedio

○ **Análisis Cualitativo:**

La paciente posee un CI promedio, es decir, cuenta con capacidad para resolver problemas cotidianos dentro de los parámetros normales acordes a su edad.

- **Test de la Figura Humana – Mackover:**

En sus dibujos se evalúa: Rasgos paranoides, ligera reacción a la crítica u opinión social. Inadecuada sexualidad. Falta de coordinación entre sus impulsos y sus funciones intelectuales. Conflictos relacionados con las reglas morales (súper yo). Cierta compensación por debilidad. Orientada por sí misma. Agresividad. Ideas de Alusión. Hostilidad hacia el sexo opuesto, desviaciones en la sexualidad, apariencia para deslumbrar. Infantilidad, dependencia.

- **Inventario Multifásico de la Personalidad MINI-MULT:**

○ **Análisis Cuantitativo:**

Escalas/puntajes	L	F	K	1 HS +5k	2 D	3 Hi	4 Dp +4k	6 Pa	7 Pt +1k	8 Sc +1k	9 Ma +2k
PD	0	11	2	3	12	11	15	9	14	16	10
PE	2	28	7	8	35	27	35	21	34	39	29
Añadir k	-	-	-	4	-	-	3	-	7	7	1
PD Corregido	2	28	7	12	35	27	98	21	41	46	30
Puntaje T	50	80	40	48	80	64	95	88	76	86	83

○ **Análisis Cualitativo:**

Combinaciones de las escalas de validez:

(+)(-)(+)(-)

Tendencia a experimentar fuerte tensión interna ante un gran número de conflictos, el enfrentamiento a estos con sensación de impotencia por la incapacidad para encontrarles soluciones válidas y eficaces, y por último, cierta reducción de la capacidad de autocrítica del sujeto, lo que ocasiona que en su auto descripción se exageren las situaciones conflictivas que enfrenta.

V. RESUMEN

Funciones psíquicas superiores conservadas, posee un Coeficiente Intelectual de categoría Normal, lo cual le permite una apropiada capacidad para poder afrontar, organizar y solucionar problemas; sin embargo, no hace uso adecuado de estas capacidades en su vida diaria por lo que se observa falta de coordinación de sus impulsos y sus funciones psíquicas superiores.

En cuanto a su personalidad, manifiesta fuerte tensión interna ante situaciones conflictivas, experimentando sensación de impotencia por la incapacidad para poder encontrar soluciones válidas y eficaces a su situación actual. Tiene disminuida la capacidad de autocrítica, se observan rasgos de dependencia, sexualidad inadecuada y conflictos relacionados a la moral.

Arequipa, 27 de Junio 2017



María Reyna Valencia Alave
Bachiller en Psicología

INFORME PSICOLÓGICO

I. DATOS DE FILIACIÓN

Nombres y apellidos	:	K.R.L
Edad	:	29 años
Sexo	:	Femenino
Fecha de nacimiento	:	27-10-1989
Lugar de nacimiento	:	Arequipa
Procedencia	:	Arequipa
Grado de instrucción	:	Superior Técnico
Estado civil	:	Soltera
Ocupación	:	Profesora
Religión	:	Católica
Informante	:	La paciente
Fecha de evaluación	:	30-06-2017 / 05-07-2017
Examinador	:	María Reyna Valencia Alave

II. MOTIVO DE CONSULTA

Paciente que es hospitalizada por intento de suicidio al experimentar sentimientos de vacío y culpabilidad respecto a su “conducta sexual desviada”.

III. TÉCNICA E INSTRUMENTOS UTILIZADOS

- Observación
- Entrevista
- Pruebas Psicométricas:
 - TONI-II
 - Test de la Figura Humana - Mackover
 - Inventario Multifásico de la Personalidad MINI-MULT

IV. ANTECEDENTES PERSONALES Y FAMILIARES:

La paciente es la menor de dos hermanas, proviene de un hogar funcional, nacida por cesárea, requiriendo de la asistencia de incubadora por dificultades para respirar.

Mantiene adecuados niveles de comunicación con sus padres. De niña no gustaba de asistir al jardín. A los ocho años empieza a darse cuenta que sus demás amigos de la escuela se burlan de ella por su altura y peso, por lo que se rehusaba de participar en las actividades escolares. A esta edad, piensa y siente que existe mayor preferencia de sus padres hacia su hermana. Alrededor de los quince años ponía excusas para no ir a fiestas, por que se percibía “gorda y deforme”.

A los 23 años acude a endocrinólogo, donde le indican dieta para bajar de peso- por problemas con la Tiroides-, ella observa los resultados y continúa con las dietas agregándole ejercicios excesivos por las mañanas y por las noches, conducta que permanece hasta los 27 años cuando es internada por primera vez en psiquiatría con diagnostico de trastorno de la conducta alimentaria.

Tiene trabajos continuos aunque de corta duración a partir de los 27 años. Laboró como profesora durante 6 meses; luego cambia de trabajo a tiendas por departamento como asistente de ventas, permaneciendo 8 meses, decide renunciar al no poder controlar vómitos dentro de la jornada laboral y para evitar ser juzgada por sus compañeros. Posteriormente consigue trabajo en un colegio donde solo perdura 3 meses, es despedida por faltas injustificadas; en otra institución educativa es contratada por un año y logra culminar el contrato. Posteriormente, trabaja en otro colegio, donde solo se queda dos meses, porque refiere que *“no se le daban las condiciones necesarias”*. Actualmente, se encontraba trabajando en un colegio cercano a su casa, hace un mes, interrumpe su trabajo por intento de suicidio motivo de la presente consulta.

Inició relaciones coitales, a los 23 años, con pareja de 7 años mayor, experiencia que describe como desagradable ya que se avergonzaba que su pareja la viera desnuda. A partir de ello inicia una serie de relaciones coitales con diversas parejas mayores que ella, relaciones que se caracterizan por su corta duración y poco involucramiento sentimental. Al terminar relaciones experimenta sentimientos de culpa por su comportamiento, pero siente a su vez que no puede controlarse. En los últimos 4 años tuvo alrededor de 13 parejas con quienes sostuvo conductas sexuales de riesgo. Con ultima pareja, entablan una relación de alrededor de 1 mes, pero pareja decide terminar la relación y en ese momento paciente decide ingerir pastillas para suicidarse.

V. OBSERVACIONES GENERALES DE LA CONDUCTA

Paciente se encuentra lúcida y orientada en las esferas espacio, tiempo y persona. Sus niveles de atención y concentración son adecuados; lenguaje expresivo claro y fluido, tono de voz adecuado, sin alteraciones en el lenguaje comprensivo. Pensamiento de curso lógico y contenido coherente a su situación actual, presenta ideas de culpabilidad y vacío respecto a su intento de suicidio. Orientada a mejorar en su conducta para continuar con su vida personal, laboral y familiar. Procesos perceptivos adecuados. Memoria a corto y largo plazo conservados. Hay concordancia emocional entre lo que expresa y manifiesta. Estado de ánimo congruente con el afecto. No hay conciencia de enfermedad.

VI. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

La paciente posee un coeficiente intelectual de categoría normal, lo cual le permite afrontar, organizar y solucionar problemas; sin embargo, no hace uso de estas capacidades en su vida diaria.

No cuenta con capacidad de autocrítica, se muestra con tendencia a exagerar las situaciones conflictivas que enfrenta y se siente incapaz de proponer soluciones; tiene bajo control de los impulsos relacionados a su conducta sexual, guiados por la satisfacción inmediata, manifestados en sus antecedentes de trastorno de conducta alimentaria y actualmente en sus conductas sexuales. Los actos de autoagresión suscitados están guiados por pensamientos y conflictos morales. Observa con pesimismo su futuro desarrollo personal, laboral y sentimental debido a su situación actual. Respecto a su percepción en el aspecto psicosexual, considera que tiene un problema pero se siente incapaz de poder solucionarlo, manifestando fuerte tensión interna ante situaciones conflictivas, experimentando impotencia por la incapacidad para poder encontrar soluciones rápidas y eficaces.

En sus relaciones, no tiene dificultades para entablar comunicación con otros, pero prefiere relacionarse con el sexo masculino, en ellos busca personas que experimentaron situaciones similares a la suya para iniciar amistades. Estas relaciones, se caracterizan por no generar vínculos con periodos largos de tiempo pero que al concluir la hacen experimentar sentimientos de vacío. Sus relaciones sentimentales, son superficiales, sin compromiso y sólo buscan un involucramiento físico-sexual.

VII. CONCLUSIÓN DIAGNÓSTICA

De lo evaluado hasta el momento, se concluye que la paciente no hace un uso adecuado de sus capacidades cognitivas. Es inestable emocionalmente y no cuenta con un adecuado control de sus impulsos respecto a su conducta sexual. Presenta relaciones interpersonales inestables e intensas, con sentimientos de vacío recurrentes; que sumados a sus antecedentes de trastornos de conducta alimentaria configuran un Trastorno Límite de la Personalidad (F60.31) según la clasificación Internacional de Enfermedades CIE-10.

VIII. PRONÓSTICO

Pronóstico reservado, por la pobre introspección, tiempo de enfermedad y características de su personalidad, a pesar de contar con el apoyo familiar (padres)

IX. RECOMENDACIONES

- Continuar con la medicación establecida por el psiquiatra,
- Interconsulta con Endocrinología, para descartar dificultades con Tiroides
- Psicoterapia individual y
- Psicoterapia familiar.

Arequipa, 07 de Julio de 2017



María Reyna Valencia Alave
Bachiller en Psicología

PLAN PSICOTERAPÉUTICO

I. DATOS DE FILIACION:

Nombres y apellidos	:	K.R.L
Edad	:	29 años
Sexo	:	Femenino
Fecha de nacimiento	:	27-10-1989
Lugar de nacimiento	:	Arequipa
Procedencia	:	Arequipa
Grado de instrucción	:	Superior Técnico
Estado civil	:	Soltera
Ocupación	:	Profesora
Religión	:	Católica
Informante	:	La paciente
Fecha de evaluación	:	07-07-2017 / 14-07-2017 / 21-07-2017 / 31/07/2017
Examinador	:	María Reyna Valencia Alave

II. DIAGNÓSTICO PSICOLÓGICO

De lo evaluado hasta el momento, se concluye que la paciente no hace un uso adecuado de sus capacidades cognitivas. Es inestable emocionalmente y no cuenta con un adecuado control de sus impulsos respecto a su conducta sexual. Presenta relaciones interpersonales inestables e intensas, con sentimientos de vacío recurrentes; que sumados a sus antecedentes de trastornos de conducta alimentaria configuran un Trastorno Límite de la Personalidad (F60.31) según la clasificación Internacional de Enfermedades CIE-10.

III. OBJETIVO GENERAL

Lograr que la paciente adquiriera herramientas para el control de sus impulsos mediante la sensibilización y concientización de sus comportamientos de riesgo actuales que la ayuden a un mejor afrontamiento ante sus problemas, para mejorar su estado de ánimo, disminuir los pensamientos negativos y pueda tener un mayor autocontrol de sus emociones.

IV. DESCRIPCIÓN DEL PLAN PSICOTERAPEUTICO

En cuanto al plan psicoterapéutico, se realizarán 20 sesiones con la paciente, en las cuales, se realizará psicoterapia cognitivo conductual y racional emotiva, así como psicoterapia familiar; por lo que en algunas sesiones se requerirá la presencia de la familia.

V. TÉCNICA TERAPÉUTICA A UTILIZAR

PRIMERA SESIÓN	
Técnica	<ul style="list-style-type: none">• Terapia Cognitiva Conductual
Objetivos	<ul style="list-style-type: none">• Ayudar a la paciente a establecer conexiones entre sus pensamientos, sentimientos y conducta.• Enfocar a la paciente en su propio problema, y hacerla sentir inmiscuida en su propia terapia a través de la realización de un compromiso.
Descripción	<ul style="list-style-type: none">• Se trabaja con la paciente para identificar sus principales esquemas, es decir, los patrones cognitivos estables que constituyen la base de la regularidad de las interpretaciones de la realidad. Asimismo, procederemos a identificar sus creencias nucleares para lograr superar la sensación profunda de inestabilidad, culpa y angustia; cuestionaremos estas creencias para hacerlas conscientes y motivar al cambio en su conducta.• Se partirá dejándole un compromiso, diciéndole que lo primero que necesita antes de empezar el tratamiento psicológico es saber cómo es ella, como es su carácter, su personalidad, como eran sus relaciones con la familia, con su pareja, con la gente en general. Se pasará por alto cualquier observación negativa, al contrario después de escucharla, se la halagará y elogiará verbalmente al esfuerzo por superar las dificultades que tuvo para contarla.
Tiempo	<ul style="list-style-type: none">• 45 Minutos
Materiales	<ul style="list-style-type: none">• Hojas• Lapiceros

SEGUNDA SESIÓN	
Técnica	<ul style="list-style-type: none"> Respiración y Relajación progresiva de Jacobson
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Enseñar a la paciente técnicas de Respiración y Relajación para suprimir progresivamente todas las tensiones musculares y provocar una tranquilidad mental.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se enseña a la paciente el método de relajación progresiva, indicándole: Empezaremos entrenando la mano y el antebrazo. Se pide a la paciente que tense los músculos de la mano y antebrazo derechos apretando el puño. Ahora debe ser capaz de sentir la tensión en su mano, en los nudillos, en el antebrazo. Después de que hemos relajado ese grupo de músculos iremos al del bíceps derecho, luego nos trasladaremos a los músculos de la mano y antebrazo izquierdos. Luego relajaremos los músculos de la cara, primero, los músculos del área de la frente, luego las mejillas y la nariz, y finalmente la mandíbulas y parte inferior de las mejillas. Después que hemos completado los músculos faciales iremos a relajar los del cuello, el pecho, los hombros y la espalda. Nos trasladamos a los músculos del abdomen y luego pasaremos a los de las piernas y pies.
Tiempo	<ul style="list-style-type: none"> 60 Minutos
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> Consultorio de Psicología

TERCERA SESIÓN	
Técnica	<ul style="list-style-type: none"> • Terapia Cognitiva de Beck.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionar los patrones de pensamiento disfuncionales, prestando especial atención a las suposiciones y a los errores básicos del pensamiento. • Plantear un tratamiento que favorezca una alianza terapéutica, minimice la falta de adhesión al tratamiento, aborde las suposiciones básicas, aumente el control sobre las emociones, mejore el control de los impulsos y fortalezca la identidad de la paciente.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Se trabajará en base a 2 suposiciones básicas que influyen sobre la conducta y sobre las respuestas emocionales. <ul style="list-style-type: none"> - Soy débil y vulnerable - Soy inaceptable en esencia • Luego de haber identificado los pensamientos inadecuados, se realizará la evaluación y el análisis de estos pensamientos, para finalmente realizar la búsqueda de pensamientos alternativos. • Entonces se empezará por hacer razonar a la paciente, haciéndole ver que su forma de comportarse ante ciertas situaciones se debe a que no está identificando de forma adecuada sus sentimientos lo que conlleva a que reaccione de forma errónea.
Tiempo	<ul style="list-style-type: none"> • 45 Minutos
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Consultorio de Psicología

CUARTA SESIÓN	
Técnica	<ul style="list-style-type: none"> • Reestructuración Cognitiva (reforzamiento) • Terapia Racional Emotiva/ (técnica del A,B,C)
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Modificar las cogniciones desadaptativas con respecto a su situación actual (sexualidad). • Reforzar todo lo aprendido en la sesión anterior.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Se reforzará todo lo realizado en la anterior sesión para ver si la paciente ha logrado en alguna medida modificar esos pensamientos inadecuados. Ella misma tendrá que decir con sus propias palabras lo incorrecto de su comportamiento, de su pensamiento, de su forma de ver las cosas y las situaciones y como es que debe actuar con respecto a ello. • Como parte de la Técnica de terapia Racional Emotiva, se utilizara la Teoría del ABC, donde se acepta la importancia de las emociones y de la conducta pero pone en énfasis las cogniciones es decir de las creencias, imágenes, pensamientos. A: Acontecimientos activadores B: Creencias y pensamientos sobre A. C: Consecuencias Emocionales y conductuales. Identificar el acontecimiento activador y una vez que lo hiciera procede a indagarse a sí misma sobre los pensamientos que acompañaban ese acontecimiento y que finalmente realizará la conexión entre BC (el pensamiento y la consecuencia) y no entre AC (el acontecimiento y la consecuencia). Se hará uso del debate cuestionando los pensamientos disfuncionales.
Tiempo	<ul style="list-style-type: none"> • 45 Minutos
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Consultorio de Psicología • Hojas / Lapiceros

QUINTA SESIÓN	
Técnica	<ul style="list-style-type: none"> • Terapia Cognitivo – Conductual (Asertividad)
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar conciencia del derecho a decir no. • Aprender a decir no y cortar interacciones de manera asertiva. • Aprender a asimilar de manera asertiva las negativas que nos hacen otras personas.
Descripción	<p>Durante el desarrollo de las sesiones se enseñará a la paciente como enfrentar diversas situaciones de manera asertiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Decir no de manera asertiva: <ul style="list-style-type: none"> - Decidir por una misma que no quieres o no debes hacer lo que te piden. - Buscar el momento y lugar apropiado para comunicar nuestra decisión a la otra persona. - Utilizar expresiones verbales correctas e intentar expresarlas de manera directa. Si se considera oportuno es favorable dar una razón que justifique nuestra negativa. - Utilizar un lenguaje corporal asertivo. - Agradecer a la otra persona que haya comprendido y aceptado tu decisión. • Cortar interacciones de Manera Asertiva <p>Se enseña a la paciente técnicas que le permiten cortar interacciones de forma asertiva.</p> <p style="text-align: center;">❖ <i>Técnica del Sandwich</i></p> <p>La técnica consiste en expresar algo positivo tanto antes como después de dar la negativa o rechazar una petición.</p>

	<p>❖ <i>Técnica del disco rayado</i></p> <p>Se puede emplear cuando el interlocutor insiste en exceso para que hagamos algo que no deseamos. Se trata de poder repetir el mismo argumento varias veces, sin perder la calma ni caer en manipulaciones o respuestas hostiles.</p> <p>❖ <i>Técnica del Banco de Niebla</i></p> <p>Esta técnica se usa para frenar la hostilidad del interlocutor, consiste en darle la razón en lo que se considere cierto, de manera que la otra persona vea que cedes, pero a su vez negarse a entrar en mayores discusiones, por lo que termina por dar cuenta de que no cambiaras de opinión.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asimilar de manera asertiva las negativas que nos hacen otras personas <p>Se enseña a la paciente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escuchar con atención lo que nos señala la otra persona al negarse a nuestra petición. - Ponernos en el lugar de la otra persona para comprender lo que nos dice y su punto de vista - Controlar el enfado y aquellas sensaciones desagradables que nos produce el escuchar la negativa de la otra persona.
Tiempo	<ul style="list-style-type: none"> • 45 Minutos
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Consultorio de Psicología • Hojas / Lapiceros

SEPTIMA SESIÓN	
Técnica	<ul style="list-style-type: none"> • Psicoterapia Familiar – Psicoeducación
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir los pensamientos negativos, la carga familiar percibida y mejorar las habilidades de afrontamiento frente a las manifestaciones del trastorno.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender sobre los trastornos mentales, incluyendo el trastorno límite de la personalidad, ofreciendo información actual sobre el Trastorno, involucrando a cada integrante en un rol alentador para el paciente a fin de que sea constante en el tratamiento. • Enseñarles como ofrecer apoyo emocional en momentos de crisis, mediante el desarrollo de habilidades de afrontamiento personales. • Habilidades para mejorar las relaciones en la familia • Oportunidades de construir una red de apoyo para los familiares
Tiempo	<ul style="list-style-type: none"> • 60 Minutos
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Consultorio de Psicología • Hojas / Lapiceros

VI. TIEMPO DE EJECUCIÓN

El plan psicoterapéutico está conformado por 20 sesiones, cada una de 45 minutos, que se ejecutaran en el plazo de 4 meses, con frecuencia de 1 o 2 veces por semana.

VII. AVANCES TERAPEUTICOS:

Durante la intervención psicoterapéutica y la aplicación progresiva de las técnicas se observó:

- Existe mejoría en la identificación y control de pensamientos erróneos así como reconocimiento de sus sentimientos frente a situaciones estresantes.
- Ha logrado reducir la tensión, notándose un mayor autocontrol de sus emociones.
- Mejor manejo de sus impulsos frente a situaciones estresantes.

Arequipa, 22 de Agosto 2017



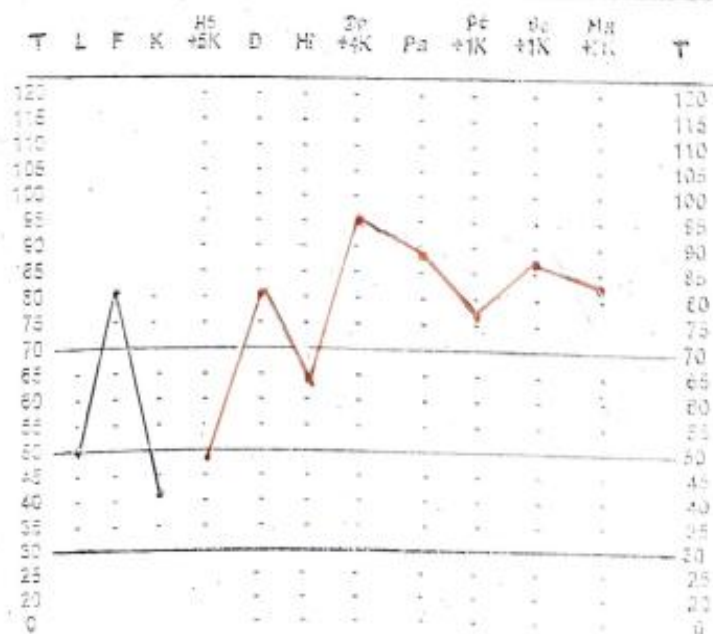
María Reyna Valencia Alave
Bachiller en Psicología

Anexos

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100

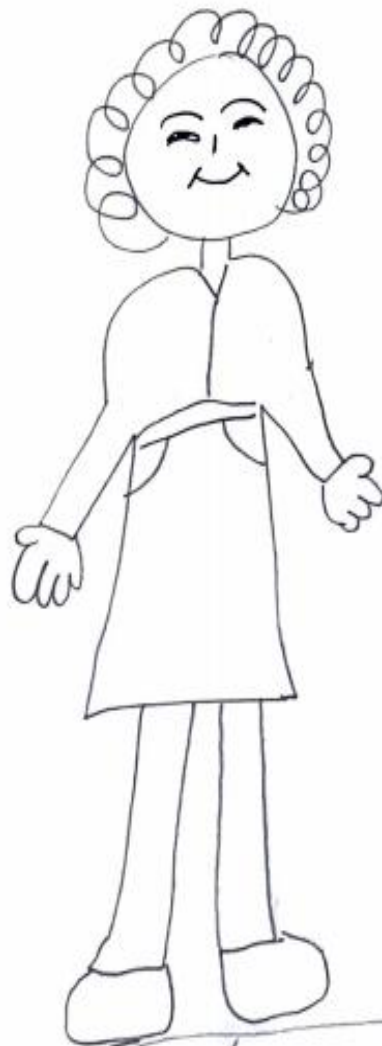
ESCALAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Puntaje D	1	11	21	31	41	51	61	71	81
Puntaje E	2	22	32	42	52	62	72	82	92
Puntaje K	-	-	-	4	-	-	3	-	2
Puntaje D + E	3	33	53	73	93	113	133	153	173
Puntaje T	100	110	120	130	140	150	160	170	180

DIAGNÓSTICO:



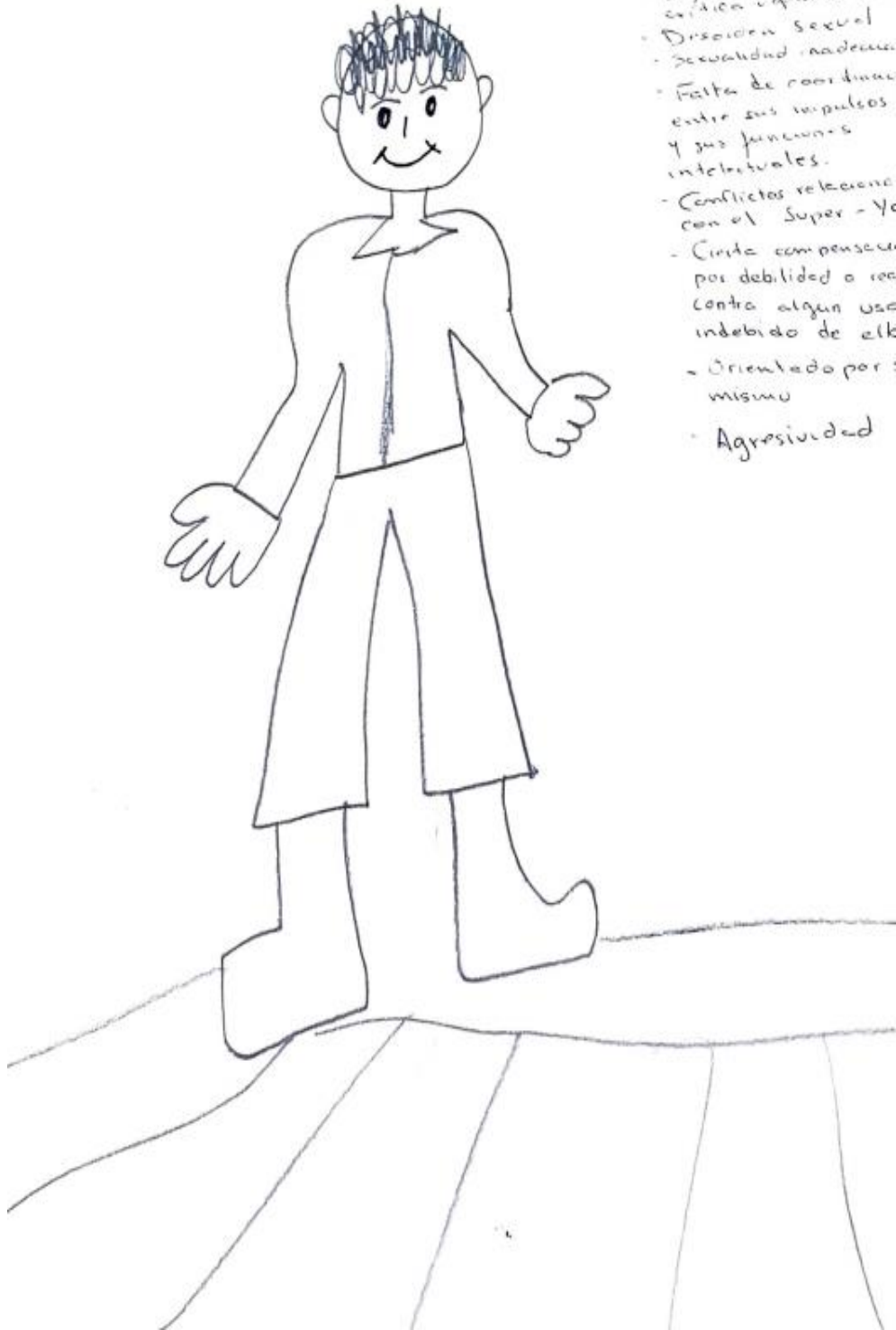
Karina 29

- Ideas de Alusión
- ~~Paranoia~~
- Hostilidad hacia el hombre
- Delirios Sexuales
- opresión para demostrar
- Infancia, depende
- Orientada por sí misma



Mauricio 43

- Paranoide
- Ligera reacción a la crítica u opinión propia
- Disorden sexual
- Sexualidad inadecuada
- Falta de coordinación entre sus impulsos y sus funciones intelectuales.
- Conflictos relacionados con el Super - Yo
- Crisis compensatoria por debilidad o por contra algún uso indebido de ella
- Orientado por: mismo
- Agresividad



Section VII. Responses to the TOH-2 Form A

5-7 yrs. >	1.	1	2	3	4	5	6		25.	1	2	3	4	5	6
	2.	1	2	3	4	5	6		26.	1	2	3	4	5	6
	3.	1	2	3	4	5	6		27.	1	2	3	4	5	6
	4.	1	2	3	4	5	6		28.	1	2	3	4	5	6
8-12 yrs. >	5.	1	2	3	4	5	6		29.	1	2	3	4	5	6
	6.	1	2	3	4	5	6		30.	1	2	3	4	5	6
	7.	1	2	3	4	5	6		31.	1	2	3	4	5	6
	8.	1	2	3	4	5	6		32.	1	2	3	4	5	6
	9.	1	2	3	4	5	6		33.	1	2	3	4	5	6
10-12 yrs. >	10.	1	2	3	4	5	6		34.	1	2	3	4	5	6
	11.	1	2	3	4	5	6		35.	1	2	3	4	5	6
	12.	1	2	3	4	5	6		36.	1	2	3	4	5	6
	13.	1	2	3	4	5	6		37.	1	2	3	4	5	6
	14.	1	2	3	4	5	6		38.	1	2	3	4	5	6
13-17 yrs. >	15.	1	2	3	4	5	6		39.	1	2	3	4	5	6
	16.	1	2	3	4	5	6		40.	1	2	3	4	5	6
	17.	1	2	3	4	5	6		41.	1	2	3	4	5	6
	18.	1	2	3	4	5	6		42.	1	2	3	4	5	6
	19.	1	2	3	4	5	6		43.	1	2	3	4	5	6
18-20 yrs. >	20.	1	2	3	4	5	6		44.	1	2	3	4	5	6
	21.	1	2	3	4	5	6		45.	1	2	3	4	5	6
	22.	1	2	3	4	5	6		46.	1	2	3	4	5	6
	23.	1	2	3	4	5	6		47.	1	2	3	4	5	6
	24.	1	2	3	4	5	6		48.	1	2	3	4	5	6
21+ yrs. >	25.	1	2	3	4	5	6		49.	1	2	3	4	5	6
	26.	1	2	3	4	5	6		50.	1	2	3	4	5	6
	27.	1	2	3	4	5	6		51.	1	2	3	4	5	6
	28.	1	2	3	4	5	6		52.	1	2	3	4	5	6
	29.	1	2	3	4	5	6		53.	1	2	3	4	5	6
	30.	1	2	3	4	5	6		54.	1	2	3	4	5	6
	31.	1	2	3	4	5	6		55.	1	2	3	4	5	6

p. D = 29
 34
 C.I. = 94 → P. media

Caso 2

ANAMNESIS

I. DATOS DE FILIACIÓN

Nombre y Apellido	: L.E.Z.B
Edad	: 27 años.
Sexo	: Masculino
Fecha de nacimiento	: 20-10-1992
Lugar de nacimiento	: Arequipa
Grado de instrucción	: Superior – Universitaria completa
Estado civil	: Soltero.
Procedencia	: Arequipa
Ocupación	: Estudiante
Religión	: Católica
Informante	: El paciente – Madre del paciente.
Lugar de evaluación	: Consultorio de psicología privado.
Fechas de evaluación	: 30-04-2019 / 02-05-2019 / 06-05-2019
Examinador	: Miriam Sabina Bolivar

II. MOTIVO DE CONSULTA

El paciente viene a consulta refiriendo que “presento vómitos, migraña, ansiedad, nerviosismo, temor de comer frente a otras personas por miedo a vomitar, no quiere salir de casa y temblores en las manos”, indicando que esto le provoca estar mal en ciertas ocasiones y no le permite poder desarrollarse de forma normal frente a su familia, amigos y entorno donde se desenvuelve, muchas veces tiene el temor de ser rechazado por los demás o mal visto, esta situación le preocupa y lo hace sentirse decaído y triste.

III. HISTORIA DE LA ENFERMEDAD O DEL PROBLEMA ACTUAL

El paciente viene a consulta por propia voluntad sintiéndose decaído y triste, tomando la decisión de tratar de mejorar, notando que sigue estando en la misma situación y que aún no ha podido lograr sentirse mejor y que sigue la misma rutina, tanto la familia como él están dispuestos a ayudarlo.

El problema inicia desde la niñez refiriendo sentirse mal durante esta etapa, refiere que siempre le han aquejado síntomas de malestar estomacal, náuseas, mareos, vómitos y deseos de no querer comer, a tal punto que sus padres optaban por curarlo por distintos medios como llevarlo a curanderos y también fue llevado a pediatría para que sea revisado, aquí siempre le daban vitaminas para ayudarlo ya que era muy delgado y casi siempre había dificultad para la alimentación y clínicamente de niño no fue diagnosticado de ninguna enfermedad.

A los 25 años ya estando en la universidad, sufre un periodo crítico durante el tiempo de vacaciones cuando empieza con sus temores, miedos de salir, no querer comer, temblores en las manos y deseos de no querer ver a nadie y estar recluso en su cuarto; por tal motivo los padres del paciente al ver esta situación y al no saber qué hacer, deciden asistir a un profesional Psicólogo para que sea atendido. El paciente asiste a tres sesiones pero no culmina el tratamiento refiriendo que no evidencia mejoras.

A. ANTECEDENTES PERSONALES

Etapas pre natal:

Embarazo no fue planificado pero sí deseado por ambos padres, no hubo ninguna complicación, el embarazo se desarrolló de forma normal.

Etapas natal:

El parto fue de manera normal, sin presentarse ninguna complicación, su madre fue atendida por el especialista correspondiente en la clínica hacia donde fue referida.

Desarrollo psicomotor:

Se desarrolló de manera normal, caminando a la edad de 1 año y 4 meses de edad y adquiriendo el control de esfínteres a la edad de 2 años, siendo mayormente cuidado por madre y tía.

Etapas pre escolar y escolar:

Empezó a estudiar a la edad de 4 años en el jardín, menciona que no le gustaba asistir al jardín, lloraba mucho cuando asistía. Madre refiere que hubo una ocasión en la que golpeó muy fuerte la puerta por lo que los profesores solicitaron a su madre quedarse en las instalaciones esperándolo, y el niño salía y corroboraba que su madre se encuentre cerca de él.

En la primaria, empieza a presentar síntomas como dolores de estómago y náuseas para no asistir al colegio. En cuanto a su alimentación, la mayoría de veces es forzado a alimentarse, ya que no tenía apetito y habían días en los que sólo se alimentaba de líquidos en pequeñas cantidades. Durante sus siestas sufre de pesadillas, por lo cual su madre opta por tratarlo con curanderos ya que pensaba que se asustaba o “la tierra lo agarraba”, ya que esto no resultó, fue llevado con el doctor para verificar su estado de salud donde le recetan vitaminas, así fue su desarrollo a través de toda la primaria. En este periodo madre indica que su nivel académico fue regular, no repitió ningún año y a nivel social sólo logra forjar dos amistades que mantiene hasta la actualidad.

En la secundaria, ya comienzan los cambios físicos propios de la edad los cuales toma con normalidad ya que nota en sus compañeros los mismos cambios que experimenta maneja un poco mejor sus malestares que en la

primaria lo aquejaban aunque se rehúsa en tomar desayuno por las mañanas porque dice que esto le provoca sentirse mal y que le da vómitos. No es muy participativo en las actividades escolares, cumple con todo lo referido a lo académico. Concluye sus estudios secundarios dentro del tiempo programado siendo un alumno regular.

Posteriormente ingresa a estudiar a la universidad y estudia la carrera de ingeniería de telecomunicaciones la cual está concluyendo.

Desarrollo y función sexual:

Comenzó a percibir la diferencia de sexo cuando tendría 4 años, empezó sentir los cambios propios de la adolescencia, cuando cursaba la secundaria.

No ha tenido enamorada hasta la actualidad, menciona que es algo que no le preocupa aun y que tampoco ha encontrado a la persona ideal.

Aspecto psicosexual y matrimonio:

El paciente en la actualidad no tiene pareja, no se masturba y aún no ha tenido alguna experiencia sexual, refiriendo no le preocuparle no tener pareja, no es una prioridad para él en este momento.

Actividad laboral:

Aún no ha logrado conseguir un trabajo que le permita sustentarse por sí mismo y continúa estudiando, siendo sus padres quienes le proveen económicamente.

Servicio militar:

No prestó servicio militar

Religión:

El paciente es católico

Hábitos e influencias nocivas o tóxicas:

El paciente presenta tener hábitos alimenticios normales; bebe cuando la

ocasión se presente sin tener excesos, no fuma.

En su tiempo libre lo dedica a ir al gimnasio, ver televisión, estudiar o dormir y ayudar en el negocio de sus padres, no saliendo mucho de su casa hasta el próximo día para ir a la universidad.

Enfermedades y accidentes:

El paciente, refiere que no ha sufrido de algún accidente o enfermedad que lo haya postrado en el hospital, solo entre la adolescencia y juventud sufrió de un severo dolor de cabeza que no le permitió asistir a sus labores estudiantiles normales siendo diagnosticado con migraña cuando fue evaluado por el especialista, le recetaron medicamentos para controlar estos dolores de cabeza que sufría por ciertos periodos. Después de ello no ha presentado ninguna enfermedad que lo haya incapacitado físicamente.

Personalidad pre mórbida:

Refiere que siente no poder desenvolverse con naturalidad frente a los demás por temor a que sea mal visto por el hecho de no poder estar en una reunión o entre un grupo de amigos por temor a presentar los síntomas ya mencionados. durante el periodo de vacaciones del año 2016 recuerda que se sintió tan mal que no quería salir de su habitación, ni alimentarse empezó a tener temblores en las manos y sentirse muy triste deprimido por la situación que pasaba razón por la cual sus padres deciden llevarlo a un profesional psicólogo para empezar a ser tratado. Tratamiento que dejo inconcluso y no termino su terapia ni el desarrollo de la misma.

IV. ANTECEDENTES FAMILIARES

Composición familiar:

El evaluado es el segundo de dos hermanas, siendo el único varón, su madre actualmente tiene 40 años de edad, su padre tiene 69 años ; su hermana mayor tiene 28 años y su hermana menor tiene 22 años, actualmente ambas son solteras no tienen compromisos y se encuentran

en pro de crecer profesionalmente y concluir sus estudios universitarios.

En cuanto a él está tratando de concluir sus estudios, se encuentra en proceso de realizar su tesis y terminando un curso de inglés.

Dinámica familiar:

La relación familiar es adecuada cuenta con el apoyo de sus padres y hermanas y demás familia, tienen una buena comunicación entre ellos, se reúnen en días festivos y salen en familia cuando lo planifican aunque a veces hay que presionar para que el paciente salga con ellos, por lo demás son una familia que aprecian mucho el hogar y se apoyan uno al otro tratando de superar las adversidades.

Condición socioeconómica:

El evaluado vive en casa de sus padres aun no labora por lo que sus padres sustentan sus gastos y proveen de alimentación y estudios. Apoya en el hogar y apoyan atendiendo el negocio familiar.

Antecedentes patológicos:

El paciente relata que siente que algo no está bien consigo mismo y que por eso es que decidió venir a consulta.

V. RESUMEN

El paciente es natural de la ciudad de Arequipa, es el segundo de dos hermanas, nació por parto normal no requiriendo ningún cuidado especial, refiere la madre que de niño se desarrolló en un ambiente cómodo y agradable en su hogar.

Realizo sus estudios escolares de forma regular fue un buen alumno aunque no le gustaba ir al jardín, en primaria se dio una serie de hechos que no le permitieron ir con tranquilidad al colegio ya que a veces se sentía mal, presentando vómitos, dolor de estómago y siempre se justificaba por no realizar algunas actividades curriculares. Siempre recibió cierta atención de sus profesores por su estado, logró hacer amistad con dos

compañeros una amiga y un amigo con los cuales hasta el día de hoy tienen mucha cercanía.

Durante la secundaria fue un alumno regular durante este tiempo los síntomas mejoraron aunque siempre tuvo el problema por las mañanas de no querer tomar desayuno por causarle malestar.

Al concluir sus estudios secundarios ingresa a la universidad, decidiéndose por la carrera de ingeniería la cual ya está culminada y se encuentra en pro de realizar su tesis y terminar de estudiar sus estudios del idioma ingles y postulando a algunos trabajos para empezar a desarrollarse laboralmente.

No ha realizado el servicio militar, profesa la religión católica, no considera fundamental tener una pareja por el momento, le preocupa lo que le sucede y quiere lograr no sentir esos síntomas, que no le permiten sentirse bien.

Actualmente vive en compañía de su madre, padre y hermanas, en una vivienda propia. Gusta de ir al gimnasio, regresar a casa y realizar sus actividades en la misma y luego esperar al día siguiente para continuar con su rutina diaria.

En mención a los hábitos e intereses, hace ejercicios, estudia apoya a sus padres con el negocio y algunos deberes en la casa y cuando no hay más que hacer los dedica a ver televisión, escuchar música o descansar. Cuenta con el apoyo de su familia.

Arequipa 30 de Abril del 2019



Miriam Sabina Bolívar
Bachiller en Psicología

EXAMEN MENTAL

I. DATOS DE FILIACIÓN

Nombre y Apellido	: L.E.Z.B
Edad	: 27 años.
Sexo	: Masculino
Fecha de nacimiento	: 20-10-1992
Lugar de nacimiento	: Arequipa
Grado de instrucción	: Superior Universitaria
Estado civil	: Soltero.
Procedencia	: Arequipa
Ocupación	: Estudiante
Religión	: Católica
Informante	: El paciente
Lugar de evaluación	: Consultorio de psicología privado.
Fechas de evaluación	: 02-05-2019 / 06-05-2019
Examinado por	: Miriam Sabina Bolivar

II. PORTE COMPORTAMIENTO Y ACTITUD

Hombre de 27 años que aparenta la edad que refiere, de contextura delgada, tez trigueña, cabello negro, ojos pardos oscuros, nariz y labios delgados, estatura promedio 1.75m aproximadamente, adecuadamente aseado y arreglado.

Denota intranquilidad nerviosismo y un poco de pena por contar lo que le pasa, se muestra con una actitud un tanto pesimista y de sumisión, su marcha es lenta y de postura encorvada.

El paciente se mostró con actitud colaboradora a la entrevista, al principio se observó cierta desconfianza sin embargo a lo largo de la entrevista denoto más confianza.

III. ATENCIÓN

Su atención es normal dirigiéndose selectivamente al estímulo y dispersando los estímulos irrelevantes para él, no presenta distraibilidad, responde a las preguntas que se le formulan de forma adecuada.

IV. CONCIENCIA

Relata con coherencia su problema lo cual significa que su conciencia se encuentra conservada, tan igual que su estado de alerta el cual le permite tener una reacción frente a un hecho que le ocasione algún peligro y le permita actuar de inmediato, el paciente esta lúcido.

V. ORIENTACIÓN

Es adecuada en tiempo y lugar. Su orientación es normal reconociendo a familiares y amigos, reconoce claramente quien es y que es dentro de la familia. En cuanto a la orientación espacial es adecuada tanto para él, como para los objetos respecto al lugar que ocupan.

VI. LENGUAJE

Su lenguaje es claro y pausado, se puede comprender la idea de lo que quiere expresar asimismo, mantiene una secuencia ordenada y estructurada de los hechos que narra.

VII. PENSAMIENTO

No se observan alteraciones en el curso del pensamiento. En cuanto al contenido, predominan ideas pesimistas respecto a su situación actual y pensamientos de control relacionados a exteriorizar náuseas o vómitos frente a las personas.

VIII. PERCEPCIÓN

El paciente percibe correctamente los objetos en color, forma, tamaño y dimensiones, no registrando alucinaciones de ningún tipo.

IX. MEMORIA

Tanto su memoria retrograda como anterógrada no presentan alteraciones, recuerda hechos pasados como presentes sin ninguna dificultad.

X. FUNCIONAMIENTO INTELECTUAL

En cuanto a su capacidad intelectual se ubica en los límites de la normalidad, abstrae, generaliza, forma juicios y conceptos adecuadamente.

XI. ESTADO DE ANIMO Y AFECTO

Su estado de ánimo general es de tristeza, abatimiento e inseguridad, ya que no tiene la seguridad en lo que puede lograr. En cuanto a sus afectos y sentimientos hacia sí mismo presenta sentimientos confusos, por un lado, desea salir adelante, pero a la vez duda y como pasó con el anterior psicólogo no concluye el tratamiento y lo abandona desanimándose porque cree que no mejora.

XII. COMPRENSIÓN Y GRADO DE INCAPACIDAD DEL PROBLEMA O ENFERMEDAD

El paciente es consciente de tener un problema y sabe que necesita ayuda para poder encontrar una solución.

XIII. RESUMEN

El paciente es de contextura delgada, de estatura promedio 1.75 m, tez trigueña, aparenta la edad que refiere. Postura encorvada. Presenta apropiado arreglo en su persona y vestimenta. Denota sumisión e inseguridad, su tono de voz es adecuada; mantiene buen contacto visual; se halla orientado en espacio, tiempo y persona.

En cuanto a sus funciones de atención, conciencia, orientación estas se hallan conservadas. En relación al lenguaje comprensivo y expresivo no

presentan alteraciones. En mención a las funciones de percepción y de memoria estas se hallan conservadas.

En cuanto al contenido del pensamiento, predominan ideas pesimistas respecto a su situación actual y pensamientos de control relacionados a exteriorizar náuseas o vómitos frente a situaciones sociales.

En relación a los estados de afecto y ánimo el paciente se siente un poco triste debido al problema que le aqueja.

El paciente es consciente de tener un problema, desea poder cambiar su situación y asistir a las sesiones programadas.

Arequipa 02 de Mayo del 2019



Miriam Sabina Bolívar

Bachiller en Psicología

INFORME PSICOMÉTRICO

I. DATOS DE FILIACIÓN

Nombre y Apellido	: L.E.Z.B
Edad	: 27 años.
Sexo	: Masculino
Fecha de nacimiento	: 20-10-1992
Lugar de nacimiento	: Arequipa
Grado de instrucción	: Superior Universitaria
Estado civil	: Soltero.
Procedencia	: Arequipa
Ocupación	: Estudiante
Religión	: Católica
Informante	: El paciente.
Lugar de evaluación	: Consultorio de psicología privado.
Fechas de evaluación	: 06 -05 - 2019
Examinado por	: Miriam Sabina Bolivar

II. OBSERVACIONES GENERALES

El paciente se mostró con actitud colaboradora a la entrevista, al principio se le observó cierta desconfianza, sin embargo, a lo largo de la entrevista denotó más confianza. Las evaluaciones las realizó de manera colaboradora y atenta a las indicaciones de las mismas. Su actitud hacia el evaluador fue de total colaboración.

III. INSTRUMENTOS UTILIZADOS

Pruebas Psicológicas

- Test de la Figura Humana
- Escala de autoevaluación de la ansiedad EAA
- Inventario de personalidad Mini-Mult.

IV. INTERPRETACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

- *TEST DE FIGURA HUMANA*

En cuanto al dibujo realizado, se observa una cierta timidez, inmadurez emocional y egocéntrica; por la posición del dibujo hacia abajo habría tendencia a la depresión; le preocupa la crítica o la opinión social, existe cierta dependencia materna e infantilismo; también podría presentar algunas dificultades sexuales.

- *ESCALA DE AUTOEVALUACIÓN DE LA ANSIEDAD EAA*

Puntaje directo	37
Índice EAA	46
Categoría	Ansiedad mínima o moderada

- *INVENTARIO DE PERSONALIDAD MINI – MULT.*

El evaluado en las diferentes escalas obtuvo los siguientes puntajes:

	L	F	K	Hs 1+5	D 2	Hi 3	Dp 4+4	Pa 6	Pt 7+1	Es 8+1	Ma 9+2
Puntaje directo	3	3	8	5	9	12	8	3	4	3	1
Puntaje equivalente	8	9	18	12	29	29	23	10	11	10	10
Añadir K				9			7		18	18	4
P. D. corregido	8	9	18	21	29	29	30	10	29	28	14
Puntaje T	63	64	61	75	95	73	76	56	62	61	43

Interpretación de los resultados:

L = 63 : Tiende a dar respuestas socialmente aceptables en relación al autocontrol y valores morales.

F = 64 : Adecuada

K = 61 : Adecuada

Hs = 75 (1) : Un considerable número de quejas físicas y preocupación prominente por las funciones corporales.

D = 95 (2) : Moderadamente deprimido, preocupado y pesimista.

Hi = 73 (3) : Rasgos inmaduros, exigentes, egocéntricos y muy sugestionables, tendiendo a desarrollar determinadas quejas funcionales.

Dp = 76 (4) : Un tanto rebelde e inconformista.

Pa = 56 (6) : Respeta la opinión de los demás sin verse afectado en su sensibilidad.

Pt = 62 (7) : Consciente, ordenado y autocritico.

Es = 61 (8) : Tiende hacia intereses abstractos tales como la ciencia, la filosofía y la religión.

Ma = 43 (9) : Bajo nivel de energía y actividad. Difícil de ser motivado y apático.

Combinaciones de las escalas de validez: (+-) (+-)(+-)

El paciente durante la prueba trato de ofrecer una imagen favorable de sí mismo, con una reducida capacidad de autocritica que le impide un adecuado reconocimiento de sus problemas, distorsionándolos y sintiendo que posee buena capacidad para afrontarlo sin necesidad de ayuda.

Combinaciones de las escalas clínicas: (2-4)

El paciente muestra inseguridad y sentimientos de culpa y por otra parte tiene descargas de impulsos, que se viven con su actitud de severa autocritica, de tal modo que son contenidos por el paciente y llegan a expresarse mediante actitudes de inconformidad hacia el ambiente.

V. RESUMEN

De acuerdo a las evaluaciones realizadas, el paciente obtuvo un puntaje de 37 puntos en la prueba de la escala de autoevaluación de la ansiedad siendo el Índice EAA de 46 lo que equivale a una categoría de Ansiedad minima o moderada, por lo cual el paciente no presenta aparentemente signos y síntomas propios de un trastorno de ansiedad.

En cuanto al dibujo realizado, se observa una cierta timidez, inmadurez emocional y egocéntrica; por la posición del dibujo hacia abajo habría tendencia a la depresión; le preocupa la crítica o la opinión social; existe cierta dependencia materna e infantilismo; también podría presentar algunas dificultades sexuales.

De acuerdo al inventario de personalidad lo resultados de la prueba concuerdan con las características tales como inseguridad, busca de la aceptación social y decaimiento cuando no logra la aprobación del grupo, es un poco difícil lograr motivarlo ya que tiene un bajo nivel de energía y hay cierta apatía de su parte, es consciente de sus acciones, un tanto inconforme con lo que quiere y algo sugestionable, sus intereses son claros sabe lo que quiere pero no lucha por conseguirlo.

Arequipa 06 de mayo del 2019



Miriam Sabina Bolívar
Bachiller en Psicología

INFORME PSICOLÓGICO

I. DATOS DE FILIACIÓN

Nombre y Apellido	: L.E.Z.B
Edad	: 27 años.
Sexo	: Masculino
Fecha de nacimiento	: 20-10-1992
Lugar de nacimiento	: Arequipa
Grado de instrucción	: Superior Universitaria
Estado civil	: Soltero.
Procedencia	: Arequipa
Ocupación	: Estudiante
Religión	: Católica
Informante	: El paciente.
Lugar de evaluación	: Consultorio de psicología privado.
Fechas de evaluación	: 13 – 05 - 2019
Examinado por	: Miriam Sabina Bolivar

II. MOTIVO DE CONSULTA

El paciente viene a consulta refiriendo que “presento vómitos, migraña, ansiedad, nerviosismo, temor de comer frente a otras personas por miedo a vomitar, no quiere salir de casa”, indicando que esto le provoca estar mal en ciertas ocasiones y no le permite poder desarrollarse de forma normal frente a su familia, amigos y entorno donde se desenvuelve, muchas veces tiene el temor de ser rechazado por los demás o mal visto, esta situación le preocupa y lo hace sentirse decaído y triste.

III. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS

Entrevista Observación

Pruebas Psicológicas

- Test de la Figura Humana

- Escala de autoevaluación de la ansiedad EAA
- Inventario de personalidad Mini-Mult.

IV. ANTECEDENTES PERSONALES Y FAMILIARES

El paciente es natural de la ciudad de Arequipa, es el segundo de dos hermanas, nació por parto normal no requiriendo ningún cuidado especial, refiere la madre que de niño se desarrolló en un ambiente cómodo y agradable en su hogar.

Realizo sus estudios escolares de forma regular fue un buen alumno aunque no le gustaba ir al jardín, en primaria se dio una serie de hechos que no le permitieron ir con tranquilidad al colegio ya que a veces se sentí mal, presentando vómitos, dolor de estómago y siempre se justificaba por no realizar algunas actividades curriculares. Siempre recibió cierta atención de sus profesores por su estado, logró hacer amistad con dos compañeros una amiga y un amigo con los cuales hasta el día de hoy tienen mucha cercanía.

Durante la secundaria fue un alumno regular durante este tiempo los síntomas mejoraron aunque siempre tuvo el problema por las mañanas de no querer tomar desayuno por causarle malestar.

Al concluir sus estudios secundarios ingresa a la universidad, decidiéndose por la carrera de ingeniería la cual ya está culminada y se encuentra en pro de realizar su tesis y terminar de estudiar sus estudios del idioma ingles y postulando a algunos trabajos para empezar a desarrollarse laboralmente.

No ha realizado el servicio militar, profesa la religión católica, no considera fundamental tener una pareja por el momento, le preocupa lo que le sucede y quiere lograr no sentir esos síntomas, que no le permiten sentirse bien.

Actualmente vive en compañía de su madre, padre y hermanas, en una vivienda propia. Gusta de ir al gimnasio, regresar a casa y realizar sus

actividades en la misma y luego esperar al día siguiente para continuar con su rutina diaria.

En mención a los hábitos e intereses, hace ejercicios, estudia apoya a sus padres con el negocio y algunos deberes en la casa y cuando no hay más que hacer los dedica a ver televisión, escuchar música o descansar. Cuenta con el apoyo de su familia para poder tener la fortaleza de mejorar.

V. OBSERVACIONES CONDUCTUALES

El paciente es de contextura delgada, de estatura promedio 1.75 m, tez trigueña, aparenta la edad que refiere. Postura encorvada. Presenta apropiado arreglo en su persona y vestimenta. Denota sumisión e inseguridad, su tono de voz es adecuada; mantiene buen contacto visual; se halla orientado en espacio, tiempo y persona.

En cuanto a sus funciones de atención, conciencia, orientación estas se hallan conservadas. En relación al lenguaje comprensivo y expresivo no presentan alteraciones. En mención a las funciones de percepción y de memoria estas se hallan conservadas.

En cuanto al contenido del pensamiento, predominan ideas pesimistas respecto a su situación actual y pensamientos de control relacionados a exteriorizar náuseas o vómitos frente a situaciones sociales.

En relación a los estados de afecto y ánimo el paciente se siente un poco triste debido al problema que le aqueja.

El paciente es consciente de tener un problema, desea poder cambiar su situación y asistir a las sesiones programadas.

VI. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Paciente que en la primera entrevista se le noto al principio inseguro con las cosas que decía, notándosele después con más confianza a medida que transcurría la entrevista, ya posteriormente en las siguientes evaluaciones se le notaba con más confianza y apertura de sí mismo. Se observa cierta inseguridad, timidez e inmadurez emocional, le preocupa la crítica u la opinión social. Muestra cierta tendencia hacia la depresión.

En sus relaciones familiares más cercanas es decir con sus padres y hermanas se desenvuelve de manera espontánea. Sin embargo, cuando se encuentra frente nuevas personas o ambientes nuevos, experimenta sentimientos de angustia así como temor a ser vulnerable a las críticas de los demás. En cuanto a la toma de decisiones o de asumir responsabilidades, denota inseguridad y poca energía y motivación para concluir sus compromisos.

VII. DIAGNOSTICO O CONCLUSIÓN

El paciente denota inseguridad, sentimientos de culpa, evita situaciones sociales, como comer y hablar en público, con temores de vomitar, ruborizarse y tener náuseas. Por lo que se concluye que presenta fobia social (F40.1)

VIII. PRONOSTICO

Pronóstico Reservado, por que el paciente lleva consigo este problema desde muy joven y aunque presenta disposición y motivación al tratamiento, se debe tener en cuenta que por algunas características propias de su personalidad no es muy consecutivo a terminar lo que inicia.

IX. RECOMENDACIONES

- Psicoterapia individual
- Psicoterapia familiar
- Interconsulta en Psiquiatría

Arequipa 13 de mayo del 2019



Miriam Sabina Bolívar

Bachiller en Psicología

PLAN E INFORME PSICOTERAPÉUTICO

I. DATOS DE FILIACIÓN

Nombre y Apellido	: L.E.Z.B
Edad	: 27 años.
Sexo	: Masculino
Fecha de nacimiento	: 20-10-1992
Lugar de nacimiento	: Arequipa
Grado de instrucción	: Superior Universitaria
Estado civil	: Soltero.
Procedencia	: Arequipa
Ocupación	: Estudiante
Religión	: Católica
Informante	: El paciente.
Lugar de evaluación	: Consultorio de psicología privado.
Fechas de evaluación	: 17/ 24 /31- 05-2019 - 7/ 14 – 06 -2019
Examinado por	: Miriam Sabina Bolivar

II. DIAGNOSTICO PSICOLÓGICO

El paciente denota inseguridad, sentimientos de culpa, evita situaciones sociales, como comer y hablar en público, con temores de vomitar, ruborizarse y tener náuseas. Por lo que se concluye que presenta fobia social (F40.1)

III. OBJETIVOS GENERALES

- Reducir su estado Ansioso -Depresivo, enseñándole a vencer frustraciones y creando pensamientos positivos que le permitan adaptarse a la situación actual como a cualquier situación venidera.
- Incrementar su autoestima para conseguir una seguridad emocional

resaltando virtudes y capacidades.

- Reducir tensiones y ansiedades que le impiden pensar con claridad.
- Lograr la reflexión y autocrítica en relación a su problema.
- Mejorar sus relaciones e integración social.
- Cambiar los hábitos rutinarios por realización de actividad física y de hacer otras actividades.
- Enseñarle métodos de relajación que le permitan actuar antes de sentirse mal y para evitar los pensamientos negativos.

IV. ACCIONES PSICOTERAPÉUTICAS

En todas las sesiones se aplicaron estas terapias de apoyo.

Apoyo Psicológico Inmediato

Se decidió con el paciente reunirnos 1 vez por semana, durante 30 a 45 min aproximadamente por día, de ahí por el tiempo que se vea por conveniente según el avance.

Terapia de Relajación

Se le ayudara al paciente a disminuir tensiones y ansiedades, a la vez se le enseñara a auto aplicársela, cada vez que lo necesite y cuando lo vea por conveniente.

Psicoterapia de Apoyo

Con esta terapia se busca brindarle confianza y seguridad al paciente, según sus avances incentivando su progreso (retroalimentación).

PRIMERA SESIÓN

Técnica utilizada: terapia cognitivo conductual

Objetivo de la sesión

- Psicoeducar al paciente acerca de la importancia del tratamiento psicológico.
- Poder ubicar al paciente dentro del marco familiar.
- Ver cómo es su interacción con los miembros de su propia familia y que posición tiene dentro de ella.
- Captar los recuerdos tempranos, los errores básicos y los aciertos.
- Dejar que el paciente diga todo lo referente a lo que siente y piensa.
- No cohibiendo nada, sin censurar, ni corregir.

Descripción de la sesión:

- Conversar con el paciente e instarlo a que hable con soltura sobre su familia.
- No interrumpirlo mientras hace el relato.
- Si terminase el relato hacer preguntas referentes a su comportamiento de él o de la persona de quien estaba hablando.

Tiempo: 40 minutos aproximadamente.

Materiales: El consultorio de psicología.

SEGUNDA SESIÓN

Técnica utilizada:

Se utilizará la terapia Cognitivo Conductual, empleando la técnica de reestructuración cognitiva.

Objetivo de la sesión

- Identificar y analizar las interpretaciones o los pensamientos erróneos que el paciente experimenta en determinadas situaciones o que tiene sobre otras personas.

- Cambiar esas ideas irracionales o pensamientos erróneos del paciente de que los problemas tienen solución solo depende de él.
- Retroalimentar y reforzar los cambios positivos que vaya presentando el paciente respecto a los pensamientos irracionales.

Descripción de la sesión:

En esta sesión se seguirá la siguiente secuencia:

- Se hará reflexionar sobre la incidencia que tienen los pensamientos o interpretaciones con simples hipótesis, es decir, algo que se debe demostrar.
- Se identificará junto al paciente esos pensamientos o interpretaciones irracionales que le afectan.
- Seguidamente analizaremos los pensamientos o interpretaciones identificados previamente, para comprobar hasta qué punto se ajusta a la realidad objetiva.
- Finalmente buscaremos otros pensamientos o interpretaciones alternativas, mal ajustadas a la realidad.

Tiempo: 50 minutos aproximadamente.

Materiales: Un ambiente aislado de interrupciones.

TERCERA SESIÓN

Técnica utilizada:

La terapia de la Gestalt, empleando la técnica de la silla vacía.

Objetivo de la sesión

- Poder enfrentar su resentimiento hacia su propio yo dejar salir todos los sentimientos contenidos en el paciente.
- Liberar tensiones contenidas.
- Reforzar y retroalimentar los cambios positivos que se vaya presentando en el paciente.

Descripción de la sesión:

- Se hace uso de dos sillas una al lado de la otra, en donde en una

estará sentada el paciente y la otra estará vacía.

- Se le pedirá que imagine que en la silla vacía está sentado el mismo, que está ahí, para escucharse, que no hará ninguna interrupción al respecto. Y que lo escuchara atentamente; y que le mencione todo lo que ha tenido contenido desde que comenzó a sentirse mal.
- Después de haber realizado la indicación anterior se le pedirá que se levante de su asiento y se siente en la silla vacía tome el lugar de la persona que se imaginó que estaba sentada ahí, en este el mismo. Y que tomando su lugar responda a las afirmaciones que hizo el mismo y que le conteste.

Tiempo: 30 minutos aproximadamente.

Materiales:

- El consultorio de psicología
- Dos sillas colocadas paralelamente una al lado de otra.

CUARTA SESIÓN

Técnica utilizada:

Terapia cognitiva conductual con apoyo de técnica de relajación y de desensibilización sistemática

Objetivo de la sesión

- Manejo de la ansiedad
- Respiración diafragmática lenta
- Autoinstrucciones
- Imaginación positiva

Descripción de la sesión:

En esta sesión se seguirá la siguiente secuencia:

- Se le enseñara técnica de relajación que le permitan poder anticiparse a la situación ansiosa y lo maneje de una manera más adecuada

- Será entrenado para responder a las situaciones que le provoquen ansiedad para dar respuestas diferentes a la ansiedad, reducir la ansiedad y la evitación de situaciones y estímulos mediante la realización de conductas que eviten que esta aparezca.
- Preparar al paciente poco a poco mediante la técnica de la desensibilización a enfrentar las situaciones que le provocan la ansiedad mediante imágenes, fotos, imágenes mentales y posteriormente exponerse a una situación real.

Tiempo: 50 minutos aproximadamente.

Materiales:

- Un ambiente aislado de interrupciones y posterior a ella ambiente natural

QUINTA SESIÓN

Técnica Utilizada:

Se utilizará el entrenamiento autoafirmativo

Objetivo de la Sesión:

- Poder autopromoverse.
- Como poder expresar apropiadamente lo que piensa o siente.
- Eliminar sus propios obstáculos que el mismo se crea impidiéndole poder expresarse de una manera clara.

Descripción de la Sesión:

- De acuerdo a las lecturas que el paciente ha realizado, con sus resúmenes, identifique y relacione lo leído con su persona.
- Defienda su punto de opinión, a las negativas que le impondrá y que pueda expresar lo que siente de manera asertiva.

Tiempo: 50 minutos aproximadamente.

Materiales:

- Un ambiente aislado de interrupciones.

DESARROLLO DE LAS TÉCNICAS PSICOTERAPÉUTICAS

N° DE SESIÓN	TÉCNICA PSICO- TERAPÉUTICA	OBJETIVO	META
1° SESIÓN	Terapia Cognitivo Conductual	Dejar que el paciente diga todo lo que siente sin omitir o cohibir algo. Ubicar al paciente dentro de su ámbito familiar, para ver errores y aciertos y su ubicación dentro de la familia.	Desahogar algún sentimiento, cohibido, o aprehendido por parte del paciente de manera inconsciente.
2° SESIÓN	Terapia Cognitivo Conductual	Analizar los pensamientos erróneos que el paciente experimente en determinadas situaciones. Replantear las ideaciones que tenga y hacer ver las diferentes consecuencias que estas provocan.	Reorganizar el pensamiento del paciente, en base a las acciones comprobadas, mas no en las hipótesis planteados por sí mismo.

3° SESIÓN	La terapia de la Gestalt, empleando la técnica de la silla vacía.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manejo de la ansiedad ▪ Respiración diafragmática lenta ▪ Autoinstrucciones ▪ Imaginación positiva 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Técnica de relajación que le permitan poder anticiparse a la situación ansiosa y lo maneje de una manera más adecuada
4° SESIÓN	Terapia Cognitiva Conductual con apoyo de técnica de relajación y de desensibilización sistemática	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manejo de la ansiedad ▪ Respiración diafragmática lenta ▪ Autoinstrucciones e imaginación positiva 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Técnicas de relajación que le permitan poder manejar mejor las situaciones que le ocasionen ansiedad. ▪ Ir incorporando a través de imágenes, fotos, pensamientos y exposiciones en situación real.
5° SESIÓN	Entrenamiento auto-afirmativo	La expresión apropiada de los sentimientos por medio de conductas.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enseñar a expresar apropiadamente lo que se piensa o se siente. ▪ Eliminar los obstáculos para expresarse de una manera clara.

V. TIEMPO DE EJECUCIÓN

El tiempo de ejecución del siguiente plan tiene una duración de 20 semanas, a razón de aplicar 1 sesión por semana y ver como es el seguimiento del paciente durante el tiempo que dure las sesiones del plan psicoterapéutico en el transcurso del mismo se verá si será necesario cambiar, mejorar y ampliar, la psicoterapia.

VI. AVANCES TERAPÉUTICOS

- Durante la primera sesión el paciente se muestra muy interesado en ser partícipe de un nuevo comienzo para mejorar su salud mental y emocional.
- Se logró realizar un listado de las creencias irracionales del paciente y se hizo una discusión sobre estas creencias.
- Se sigue trabajando con el paciente para que adopte nuevas conductas con las cuales afrontara la situación que le cause ansiedad u otros síntomas.

Arequipa 24 de mayo del 2019



Miriam Sabina Bolívar

Bachiller en Psicología

Anexos





Hoja de Respuesta

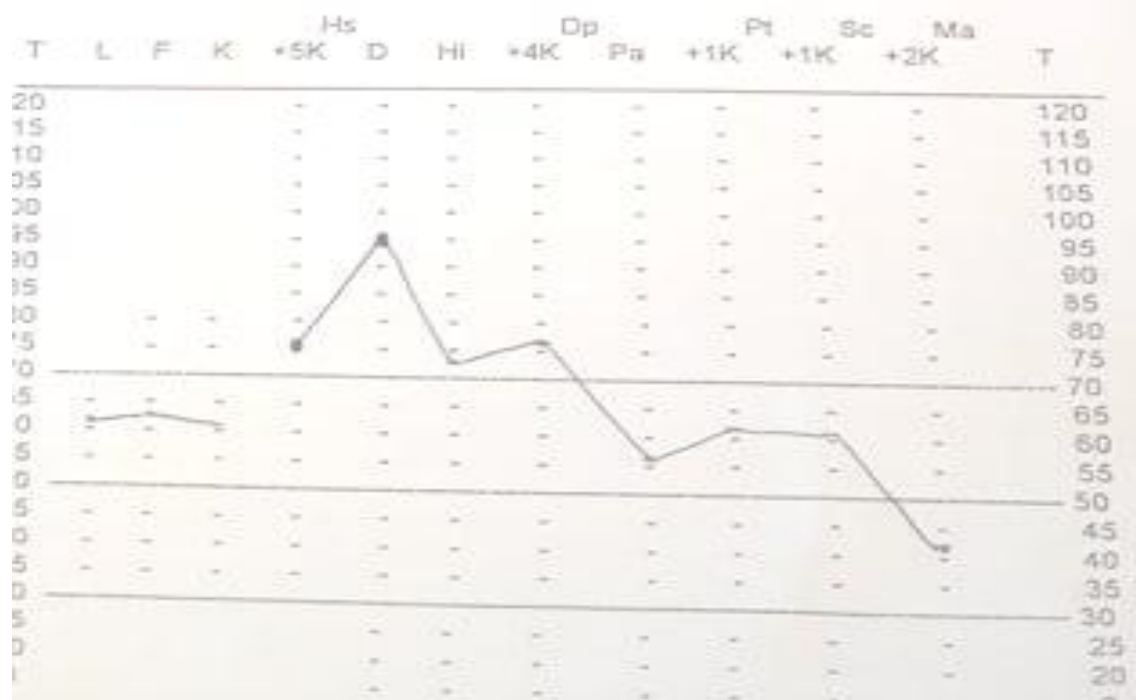
Nombres y apellidos: LEZO
 Estado Civil: soltero
 Ocupación: Estudiante

Edad: 24
 Grado de Instrucción: Superior
 Fecha de examen: 6 de mayo 20

1. V	13. V	25. V	37. V	49. V	61. V
2. V	14. V	26. V	38. V	50. V	62. V
3. V	15. V	27. V	39. V	51. V	63. V
4. V	16. V	28. V	40. V	52. V	64. V
5. V	17. V	29. V	41. V	53. V	65. V
6. V	18. V	30. V	42. V	54. V	66. V
7. V	19. V	31. V	43. V	55. V	67. V
8. V	20. V	32. V	44. V	56. V	68. V
9. V	21. V	33. V	45. V	57. V	69. V
10. V	22. V	34. V	46. V	58. V	70. V
11. V	23. V	35. V	47. V	59. V	71. V
12. V	24. V	36. V	48. V	60. V	

	L	F	K	Hs +5K	D	Hi	Dp +4K	Pa	Pt +1K	Sc +1K
Directo	3	3	8	5	9	12	8	3	4	3
Equivalente	8	9	18	12	29	29	23	10	11	10
				9			7		18	18
Directo	8	9	18	21	29	29	30	10	29	28
T	63	64	61	73	93	73	76	56	62	61

ÓSTICO:



Nombre: L E Z O

Fecha: 6 Mayo 2019 Edad: 24 Sexo: M

INDICE EAMD

	MUY POCAS VECES	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	CASI SIEMPRE
1. Me siento triste y decaído.				X
2. Por las mañanas me siento mejor.		X		
3. Tengo ganas de llorar y a veces lloro.		X		
4. Me cuesta mucho dormir por la noche.	X			
5. Como igual que antes.		X		
6. Aún tengo deseos sexuales.	X			
7. Noto que estoy adelgazando.	X			
8. Estoy estreñido.		X		
9. El corazón me late más rápido que antes.		X		
10. Me canso sin motivo.			X	
11. Mi mente está tan despejada como siempre.	X			
12. Hago las cosas con la misma facilidad que antes.	X			
13. Me siento intranquilo y no puedo mantenerme quieto.				X
14. Tengo confianza en el futuro.	X			
15. Estoy más irritable que antes.	X			
16. Encuentro fácil tomar decisiones.	X			
17. Siento que soy útil y necesario.	X			
18. Encuentro agradable vivir.	X			
19. Creo que sería mejor para los demás si estuviera muerto.		X		
20. Me gustan las mismas cosas que antes.	X			