

90
Zej.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE PSICOLOGIA

**EL AREA FAMILIAR Y SU IMPORTANCIA EN LA
ENTREVISTA PSICOLOGICA DE SELECCION**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A
EDITH HERNANDEZ TREJO**

DIRECTOR DE TESIS: MAESTRO JAIME GRADOS ESPINOSA

MEXICO. D. F.,

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1994



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

RECONOCIMIENTOS

A mis Padres, con toda cariño
por ser mis guías y apoyo en
esta experiencia llamada Vida.

Con profundo agradecimiento
al Mtro. Jaime Grados Espi-
nosa no sólo por su orienta-
ción, sino también por su
gran corazón, que hacen po-
sible que los sueños se rea-
licen.

Agradezco también a los Profe-
sores Angel San Román Vázquez,
Celso Serra Padilla, Loreto -
Ponce Heredia y Felipe Uribe
Prado, por sus atinados comen-
tarios en la revisión de esta
Tesis.

Mi agradecimiento asimismo para
Personal de la Biblioteca y de
Servicios Escolares de la Facul
tad de Psicología de la U.N.A.M.

Con aprecio por la gran
labor de mecanografiar
el manuscrito a mi ami
ga, Alicia Carrales --
Soto.

"Todos los intentos de derrocar la Institución de la Familia han de considerarse, así como los intentos de privar a la civilización de su medio de transmisión más eficaz a lo largo de los siglos. Pero, por radicales que puedan parecer las ideologías iconoclastas, -- acabarán finalmente obligadas a adoptar y consagrar nuevamente la pauta familiar, resistente a todas las vicisitudes, o bien a morir con la generación -- que intentó prescindir de la tradición. Porque lo cierto es que todavía no se ha inventado la técnica de la integración cultural en el vacío".

Paul Schrecker

INDICE

Prólogo	Pág. 7
Introducción	9
Capítulo I La Entrevista	12
I.1 Definición e Importancia de la Entrevista	13
I.2 Clasificación de la Entrevista	16
I.3 Teorías y Datos de la Entrevista.....	27
I.4 La Entrevista en la Selección de Personal	37
Conclusiones del Capítulo	43
Citas Bibliográficas.....	45
Capítulo II La Familia	46
II.1 Antecedentes de la Familia.....	47
II.2 Las Bases Familiares y su reflejo en la vida cotidiana.....	53
II.3 La Familia en el Sistema Social.....	55
II.4 Concepto y Funciones de La Familia.....	58
II.5 La Familia en México.....	67
II.6 Aspectos Generales de La Familia.....	71
Conclusiones del Capítulo.....	75
Citas Bibliográficas.....	76
Capítulo III El Elemento Humano en el Medio Laboral.....	77
III.1 Los Estereotipos como Exigencia Social, y las Características que impone el Ambiente de Trabajo.....	78

III.2	Qué se requiere en la Elaboración del Análisis de Puestos.....	Pág.	83
III.3	La Elaboración de un Catálogo de -- Puestos.....		89
III.4	Reclutamiento y Selección de Personal		94
III.5	Para qué sirve la Capacitación.....		101
	Conclusiones del Capítulo.....		107
	Citas Bibliográficas.....		109
Capítulo IV	La Personalidad como Factor -- Predisponente en la Selección - de Personal.....		110
IV.1	El Medio Familiar y su Influencia en el Individuo.....		111
IV.2	La Sociedad, Marcadora de Pautas de Conducta.....		118
	Conclusiones del Capítulo.....		124
	Citas Bibliográficas.....		125
	Conclusiones y Recomendaciones.....		126
	Discusión, Alcances y Limitaciones..		128
	Bibliografía.....		131

P R O L O G O

El presente estudio tiene el propósito de mostrar - una perspectiva de cómo la familia influye en los rasgos de personalidad del individuo, de forma tal que esto se evidencian en la vida adulta y así mismo en la elección - de oficios y profesiones a desarrollar, o bien confiere ciertas habilidades físicas, mentales o sociales que con la debida capacitación orientan a la persona hacia la -- realización de determinadas tareas en forma más exitosa.

Con el objeto de revisar los puntos generales para el establecimiento del tema, este trabajo separa los -- elementos conformantes y los expone más a fondo de mane- ra particular, para finalmente mostrar su utilidad en -- forma integrada.

En general son muy amplios los trabajos que a lo -- largo de los tiempos se han llevado a cabo con respecto a la familia y a la entrevista; sin embargo, muy poco -- existe publicado en cuanto a la influencia de las bases familiares y la importancia de tomarlas en consideración para una mejor selección de personal.

El primer capítulo de este trabajo es dedicado a la temática de la entrevista, que de manera explicatoria -- resalta su importancia, las partes que la conforman y su clasificación, entre otros puntos. El segundo capítulo - trata sobre la familia, que es el otro tema básico y tam bién revisa sus antecedentes, funciones, tipología, etc., a fin de conceder un halo explicatorio a uno de los puntos que participan en esta unión de tópicos.

En el tercer capítulo se describe la postura social y laboral asumida dentro del ambiente de trabajo y cómo esto se refleja en la elaboración de perfiles de puesto. Asimismo se abordan en forma somera aspectos de la capacitación, como conformadora del elemento humano en la - industria, a fin de imprimir una parte decisiva en el -- moldeamiento del individuo dentro del medio laboral.

Por último, en el cuarto capítulo, la personalidad como factor predisponente en la selección de personal, - se tocan puntos convergentes de la influencia de la famili a y de la sociedad en la imagen y las pautas de conducta. Ahí se citan también algunas teorías de autores ver sados en el tema, además de completar el capítulo con -- algunas reflexiones y datos adicionales, para redondear la exposición del tema del trabajo.

I N T R O D U C C I O N

Durante la experiencia personal de la autora dentro del campo de la entrevista de selección de personal, existía la oportunidad de comprobar una y otra vez la importancia de aproximarse más al tema de la familia de forma directa o indirecta y así obtener datos más concisos -- acerca de la personalidad del individuo y su conducta. -- Esta parte una vez comprendida en la entrevista facilitaba la impresión sobre la entrevista acerca de, por ejemplo, cómo solía relacionarse el individuo de acuerdo al tipo de familia y su cercanía emocional para con padres y hermanos, o bien si la comunicación verbal o no verbal coincidía con su verdadero yo.

Al través de este tipo de cuestiones es como fue -- determinado el tema del trabajo y a ello se agrega que -- se considera muy importante el por qué se acepta un candidato en las filas laborales de la Institución para la cual la autora trabaja, el Banco Nacional de Comercio -- Exterior.

Dentro del proceso administrativo, en la etapa de -- integración se encuentra la evaluación de los recursos -- humanos, y es en este momento cuando se espera que la --

persona asignada para contratar al candidato ideal responde de una manera pronta y acertada. Es decir, en tan sólo - unas cuantas sesiones y contando con una batería de exámenes calificados, una entrevista y en ocasiones una encuesta socioeconómica, el representante de la empresa debe - presentar una propuesta de contratación. Es ahí donde - se vislumbran necesarios los recursos para investigar más ampliamente sobre la congruencia de lo que se muestra y lo que en un análisis se arroja a la luz de la verdad, - careciendo, por ejemplo de un trato más estrecho y amplio de la persona evaluada.

Ha sido en realidad de utilidad el manejo de tal - información para detallar un reporte válido y completo - en la selección de personal y por ello se encontró interesante efectuar esta investigación de tipo documental, para apoyar teóricamente el tema y con ello ofrecer una alternativa de soporte en la, a veces tan complicada, -- labor de seleccionar un nuevo empleado o ejecutivo en la empresa.

En cuántas ocasiones se palpa real el reflejo de un clima favorable dentro del seno familiar; como ejemplo - tenemos aspectos de seguridad, el nivel cultural, el tratado apropiado en las relaciones con los demás y otras --

cosas evidentes. Y cuántas otras se nos van descubriendo conforme más se profundiza en la entrevista y se nos revela lo que pudiera ser decisivo en la aceptación de uno y no de otro individuo.

Este trabajo de tesis pretende sólo señalar que si se desea extender los elementos a ocuparse en la entrevista y por consiguiente en el reporte final, se puede contar con mayor información por conducto del terreno de la familia y todo lo que esto puede representar en las distintas áreas a indagar.

CAPITULO I

LA ENTREVISTA

CAPITULO I

L A E N T R E V I S T A

I.1 DEFINICION E IMPORTANCIA DE LA ENTREVISTA.-

A fin de ampliar el concepto general de la entrevista, a continuación se consignan algunas definiciones de ésta, en una base cronológica:

Symonds (1960) (1), indica que la entrevista constituye un método para reunir datos durante una consulta - privada o una reunión; una persona que se dirige al entrevistador cuenta su historia, da su versión de los - hechos o responde a las preguntas relacionadas con el - problema estudiado o con la encuesta emprendida.

Byngham y Moore (1961) (2), dieron a conocer la -- siguiente definición:

"La entrevista es una conversación seria, que se - propone un fin determinado, distinto del simple placer de la conversación". Estos autores mencionan asimismo tres funciones principales de la entrevista:

- . OBTENER DATOS
- . INFORMAR
- . MOTIVAR

Nahoum (1968) (3), definió a la entrevista de la siguiente manera:

"La entrevista es una conversación seria, que se propone un fin determinado, distinto del sólo placer de la conversación".

Señala que dependiendo del propósito o uso al que se destina la entrevista, las metas de ésta pueden ser: recopilar datos, investigar o motivar. En el primer caso, la entrevista debe recoger datos e investigar las pautas de conducta del entrevistado.

Para Bleger (1985) (4), la entrevista es un campo de trabajo en el cual se investiga la conducta y la personalidad de seres humanos. Persigue un objetivo psicológico (investigación, diagnóstico, terapia, etc.). Intenta el estudio y la utilización del comportamiento total del sujeto en todo el curso de la relación establecida con el técnico, durante el tiempo en que dicha relación se extienda, no la obtención de datos completos de la vida total de la persona, meta de otra situación de aplicación psicológica.

En forma complementaria, Charles Nahoum (1968) (5), prosigue: "La entrevista es un intercambio verbal que nos ayuda a reunir datos durante un encuentro de carácter privado y cordial, donde una persona se dirige a otra y cuenta su historia, da la versión de los hechos y responde a preguntas relacionadas con un problema -- específico".

Como se podrá observar, la idea de la entrevista -- se centra alrededor de la técnica que viene a satisfacer los requerimientos de interacción personal que la misma sociedad ha originado. Por sus raíces, el término -- entrevista proviene del francés "entrevoir", que significa "verse uno al otro".

En términos generales, dentro de la entrevista el -- intercambio se expresa en su más amplia dimensión, dentro del aspecto verbal como en el no verbal. El intercambio no se efectúa únicamente por medio de palabras, sino también en el manejo de varios indicadores, como -- son: la postura del cuerpo, la compostura y los modales, el control personal, las reacciones emocionales, el -- trato social, etc.

1.2 CLASIFICACION DE LA ENTREVISTA

Básicamente la entrevista puede ser de dos tipos -- fundamentales: abierta y cerrada. En la primera, el -- entrevistador posee amplia libertad para hacer preguntas o intervenciones, permitiéndose toda la flexibilidad - necesaria en cada caso, o dicho de otra forma, que el - terreno de la entrevista se configure por las variables que dependen de la personalidad de quién es entrevista- do.

Bajo esta perspectiva, la entrevista de tipo abier- to posibilita una investigación más completa y profunda de la personalidad del individuo.

En la entrevista cerrada, las preguntas ya están - previstas, así como el orden y la forma de plantearlas, y el entrevistador no puede alterar ninguna de estas -- disposiciones.

La entrevista cerrada es en realidad un cuestiona- rio que se conforma como entrevista en el manejo de -- ciertos principios y reglas.

Con el objeto de mantener un control de cada situa_ ción, de las que suelen presentarse dentro de la entre-

vista, se deberán analizar y conocer bien los tipos de entrevista a los cuales se puede recurrir, así como los diversos tipos de conducción de las mismas que se pueden instrumentar, ya que los unos como los otros son -- las directrices a través de las cuales se obtiene la -- consecución de los objetivos de una buena entrevista.

Si se desea actuar profesional y eficazmente como -- entrevistador, habrá que anticiparse al hecho determi-- nando el objetivo de la entrevista, planeando su procedimiento, previendo un ambiente adecuado y elaborando -- una estrategia acorde a nuestro proyecto.

Cuando el entrevistador se ajusta a un procedimiento rígido y mecánico, los resultados de la entrevista -- se reducen hasta llegar a anular su validez, en vista -- de que obstaculiza la dinámica de la reciprocidad. Den tro del desarrollo de una entrevista existe una multitud de factores que no deben ser omitidos, ya que ello limi taría la intercomunicación; deben ser entonces integrados, para que el entrevistador alcance su meta.

Si fuese posible graficar una entrevista, ésta --- podría trazarse en base a dos vectores constantes: el horizontal, que daría significado a la tarea u objetivo,

y el vertical, correspondiente al plano socio-emocional. Si uno de los dos prevaleciera sobre el otro, la entrevista perdería su verdadera finalidad. Es por esto que la proyección de forma diagonal ascendente, mostraría - una dimensión más satisfactoria del encuentro.

Según la meta que se persigue, existe una clasificación de los diferentes tipos de entrevista. Las entrevistas de esta manera se dividen en dos clases: la primera por su propósito final, y la segunda según su conducción.

TIPOS DE ENTREVISTA

SEGUN SU PROPOSITO:

- * SELECCION O ADMISION
- * PROMOCION O EVALUACION
- * SALIDA
- * CONFRONTACION
- * CONSEJO

SEGUN SU CONDUCCION:

- * PLANIFICADA
- * SEMILIBRE
- * LIBRE
- * DE PRESION
- * INDIVIDUAL
- * GRUPAL

SEGUN SU PROPOSITO:**ENTREVISTA DE SELECCION O ADMISION.**

Es a través de ésta que el entrevistador obtiene una idea, o se forma un juicio acerca del candidato entrevistado, y hay dos tipos de ella:

a) La entrevista previa, la cual es breve y ligera.

b) La entrevista amplia o profunda, en la que se --
trata de tener una visión detallada de las habilidades
y personalidad del candidato, con el fin de estar en -
condiciones de evaluar sus aptitudes para ocupar un -
puesto en la organización.

La entrevista previa se emplea antes de la profun-
da, para precisar si la persona cumple con los requeri-
mientos mínimos de escolaridad, experiencia y clase de
trabajo que desea.

ENTREVISTA DE PROMOCION O EVALUACION.

Es aquella con la que se pretende evaluar el ---
desarrollo de un individuo ya adscrito anteriormente -
para determinar si es posible promocionarlo o no a un -
puesto dentro de la organización.

ENTREVISTA DE CONSEJO.

Con este tipo de entrevista, se intentan resolver o aclarar todas aquellas situaciones problemáticas o que provoquen confusión, y que surjan dentro del ámbito -- laboral llegando a ocasionar desequilibrio en las relaciones de trabajo, de no ser resueltas en el momento - adecuado.

ENTREVISTA DE CONFRONTACION.

La función principal de esta clase de entrevista, - es la de intentar rectificar cualquier conducta que ha sido negativa o perjudicial para la buena marcha de las relaciones laborales, y después de un análisis de tal - conducta, llegar a una solución. En este encuentro es importante que el entrevistado participe activamente, - incluso haciéndole proponer soluciones al problema, a fin de obligarle a asumir su responsabilidad con respecto a la decisión que se tome.

Esta entrevista consiste básicamente en una plática dirigida para obtener la solución a un problema planteado. Ahora bien, el tipo de conducción con que se lleven a cabo las entrevistas, las podemos clasificar en: planificadas, semi-libres y libres; pero esto no implica utilizar un estereotipo, sino que según los fines -

que se persigan, se pueden adoptar uno o más de los -
modos de conducción dentro del desarrollo de una entre-
vista.

ENTREVISTA DE SALIDA.

En ésta la entrevista destinada a rescatar infor-
mación de ciertos problemas internos que suelen escapar
a la percepción de la administración de la empresa; de
fallas y problemas con los que el entrevistado tuvo --
que ver y sobre los cuales nos puede proporcionar valio
sos datos. Es conveniente realizar esta clase de entre
vista cuando la salida de la empresa de un empleado no
ha sido violentada, sino más bien se debe a necesidades
personales del individuo.

SEGUN SU CONDUCCION

ENTREVISTA PLANIFICADA

Se trata de la entrevista que de un modo sistemáti-
co y preciso pretende escoger más información objetiva
sobre los aspectos que se desean explorar en forma deter
minada. Por este motivo puede llegar a ser incómoda --
para el entrevistado, debido a su carácter rígido; es -

por ello que se recomienda usarla únicamente para la -
investigación de incidentes conflictivos en el trabajo
y situaciones similares. Se pueden utilizar aquí hojas
impresas y ocasionalmente hacer anotaciones breves.

ENTREVISTA SEMI-LIBRE.

Para este tipo de entrevista, el aplicador también
tiene trazado un plan de desarrollo, según sus expecta-
tivas, pero observa mayor libertad de acción y más agi-
lidad. Para realizar esta clase de conducción, el entre-
vistador debe poseer cierto grado de experiencia y ---
sagacidad.

ENTREVISTA LIBRE

Es ésta en la cual se desarrolla gran fluidez y se
puede obtener mayor información del entrevistado, acerca
de aquello que se quiere conocer de él o de un tema es-
pecial, llevando a cabo un manejo adecuado de la misma;
sin embargo, requiere de gran práctica profesional.

ENTREVISTA DE PRESION

Es aquélla orientada a conocer el comportamiento de
un individuo bajo una situación tensa, en donde resulta

difícil mantener el control de sí mismo, debe tenerse -
cuidado en la aplicación de esta entrevista, ya que no
es conveniente emplearla con personas emocionalmente -
frágiles o conflictivas.

ENTREVISTA INDIVIDUAL Y GRUPAL.

Existen además otros tipos de entrevista más espe-
cíficos, aparte del individual, en donde participan -
varios individuos que son entrevistados por uno o más -
investigadores simultáneamente; este tipo de encuentro
es de utilidad, por ejemplo: para seleccionar mandos, -
en vista de que se pueden observar distintas actuacio-
nes de los candidatos entre sí.

Entre las variaciones de la entrevista grupal, se
encuentra la de tipo panel, en la cual un mismo candida
to es interrogado por varios entrevistadores al mismo -
tiempo.

Sea cual fuere el tipo de entrevista seleccionado -
por el entrevistador, se debe contar con un amplio mar-
gen de iniciativa, con el objeto de obtener una informa
ción extensa y precisa, bajo la consideración de que --
cada individuo posee una biografía y personalidad úni-
cas, y el conductor debe intentar adaptarse.

Dentro del proceso o desarrollo de la entrevista y como punto relevante de ella, se tiene el estilo que -- utilizará el entrevistador durante el encuentro. Por - estilo de entrevista se entiende el patrón de interac- ción utilizado para conversar con el entrevistado, y -- puede ser calificado en dos grandes grupos: dirigida o no dirigida; o bien en otras palabras, orientada libre o activa-pasiva, según el papel que desempeñe el entre- vistador.

Las entrevistas siempre estarán más cerca de un -- lado que de otro, de acuerdo a la técnica utilizada. - Estos dos estilos diferentes pueden combinarse o bien - utilizarse sólo uno de ellos, dependiendo del tiempo - disponible, los objetivos planteados y el tipo de perso- nalidades de las partes que intervienen en el proceso.

ENTREVISTA DIRIGIDA

Este estilo se utiliza con mayor frecuencia, y es - por esto que se considera como el ejemplo típico de - entrevista. Su estructura es rígida, se conduce por un plan establecido previamente conforme a lo que se desea conocer, sus preguntas son directas y ya elaboradas; - conlleva un control de tiempo preciso y puntos impresos que deben ir evaluando la actuación del entrevistado. -

Este método limita las respuestas, y esto en ocasiones resulta ser de gran ventaja cuando se desea forzar al entrevistado a responder sin premeditación y espontáneamente.

Asimismo, este estilo de entrevista facilita la -- obtención del máximo de información en una sola entrevista, ya que las preguntas se formulan tan rápidamente como la persona las pueda comprender y responder.

ENTREVISTA NO DIRIGIDA

Su carácter es libre y activo. El entrevistador no señala qué temas deben ser discutidos, ni los objetivos de la entrevista. En los momentos en que el individuo está hablando, espontáneamente, se deben seguir sus - ideas, mostrando sumo interés en lo que éste dice. -- Procurar no cambiar el tema de la conversación súbitamente y se debe intervenir sólo cuando sea imprescindible para que el entrevistado continúe hablando. Al -- hacer preguntas, éstas serán sin sugerir la respuesta, el papel de la persona que entrevista deberá ser receptivo.

El entrevistador no debe discutir, juzgar, apresurar o mostrar desinterés, ya que ello puede inhibir --

fácilmente la espontaneidad del entrevistado. Las --
intervenciones servirán únicamente para estimular o -
encausar el tópico.

I.3 TEORIAS Y DATOS DE LA ENTREVISTA

A fin de profundizar un poco más sobre lo ya expuesto, tratando el caso específico de la entrevista psicológica, como ya se dijo, es una relación de índole particular, en la cual uno de los dos integrantes es -- una persona dedicada a la psicología, que debe actuar -- en ese papel, y él o los otros integrantes requieren de su intervención técnica. El entrevistador no solamente utiliza sus conocimientos psicológicos con el entrevistado, sino que su propio comportamiento es aplicado -- durante el transcurso de la entrevista como si fuese un conocimiento más.

Entonces una entrevista psicológica viene siendo -- en otras palabras, una relación humana en la cual uno -- de los integrantes debe tratar de saber lo que está pasando en la misma y debe actuar según ese conocimiento. De ese saber y de esa actuación depende que se satisfagan los objetivos de la entrevista.

Es Bleger (1985) (6), quién afirma que existe una norma básica en la realización de la entrevista, que no consiste en obtener datos completos de la vida total de una persona, sino más bien en obtener datos completos -- de su comportamiento total en el curso de la entrevista.

Este comportamiento integral incluye lo que recopilaremos al aplicarnos en la tarea de escuchar, pero además de vivenciar y observar muy exhaustivamente otras áreas del comportamiento del entrevistado.

Como escuchar se entiende la capacidad del entrevistador para obtener la información oral de su interlocutor, sin interferir o reaccionar según las propias -- experiencias, sino tomar lo narrado como se presenta, - de manera que la entrevista psicológica resulte ser un método de investigación para descubrir el ser auténtico de una persona, para encontrar su verdadera personalidad. (Moreno, 1980) (8).

La observación es el hecho de introducir por vía - visual las percepciones objetivas, señales y mensajes - no verbales que transmite el individuo y que para el -- entrevistador resultan igualmente valiosos para obtener la información deseada respecto a la persona entrevistada.

En ambos casos el entrevistador pone en juego características esenciales como es el despojarse del papel del juez, manteniéndose en una posición altamente receptiva, alerta a toda indicación del entrevistado.

En la entrevista psicológica, la escucha y la observación no se relacionan para quien las lleva a cabo con un estado pasivo: la expresión verbal o no verbal presentada por la persona entrevistada (mímica, gestos, posturas, movimientos corporales diversos), son mensajes que deben captarse para analizar su correspondiente contenido, de la misma manera que con respecto a una comunicación cualquiera, pero sabiendo que aquí la información tiene que ser decodificada y no sólo en el sentido -- directo y literal.

La observación y la escucha deben ser directas, -- pero naturales, hacia la persona cuando ésta se presenta a la entrevista. Las formas de hacerlo de manera -- integral, incluyen: la mirada de arriba a abajo y de -- derecha a izquierda; además de lo que se agrega la persona y que comunica a través de sus discursos verbal y no verbal, si en su forma de exponer sus pensamientos -- hay congruencia, cómo se presentan sus operaciones -- intelectuales, cómo son sus funciones yóicas. Muy -- importante es asimismo, si existe congruencia con lo -- que el sujeto quiere ser y lo que realmente es.

El entrevistador dentro de la entrevista refleja, como su interlocutor, si su posición es de aceptación o rechazo hacia la misma, también el nivel de percepción y receptividad que dirige hacia la persona entrevistada, y por consiguiente la calidad de comprensión sobre lo ahí expuesto; es decir, los procesos de escucha y observación realmente profundos.

Las personalidades de los que intervienen en tal proceso son evidentemente magnificadas en una relación en donde algunas defensas no son válidas o bien deben ser reducidas, y así se tienen que afloran características dentro del comportamiento de quien dirige la entrevista, como ya antes de había mencionado en lo referente a algunas capacidades intelectuales como son el análisis y la síntesis, la atención, la memoria, la planeación y la organización, la concentración; además de rasgos diversos dentro de los que se cuentan la seguridad en si mismo, el criterio, la cultura, la educación en general, la iniciativa, la sociabilidad, la osquedad, etc.

La mayor parte de los autores divide a la entrevista en tres etapas principales, que son:

1. La exposición del tema o inicio.
2. Desarrollo o exploración.
3. Cierre.

En ocasiones tales divisiones no son del todo claras, y a veces se funden una en otras. Estas partes conforman el movimiento de la entrevista.

La exposición del tema o el inicio de la entrevista, marca el comienzo y pone en claro el tema a tratar, con el fin de que ambas partes definan de qué es lo que se va a hablar y estén de acuerdo en que así debe ser. Sin embargo, pueden salir a flote otros puntos que en su momento se consideren de importancia, sustituyendo el tema del principio.

Puede suceder también, que una vez que el entrevistado adquiere mayor confianza llegue a dejar saber otros puntos a tratar y la entrevista dé un giro parcial o total en torno a éste.

El desarrollo o exploración es la segunda etapa. - Consiste en el análisis o revisión del tema una vez que ya se ha establecido éste; tal parte forma el cuerpo - principal de la entrevista. En él se indagan todos los aspectos para formular conclusiones. Se debe ser cuidadoso para averiguar que la más amplia información y la expresión más natural y sincera del entrevistado, creerdole un clima exento de amenaza y además no directivo.

Charles Nahoum (1961) (7), experimentado en los -- aspectos de la entrevista, menciona algunos puntos eserciales en el desarrollo de ésta. El afirma, que un entrevistador hábil sabe manejar la situación de la entreuvista como un medio para ampliar su información, procurando ser sencillo y cálido. Utilizando técnicas no - directivas; empleando poco las palabras y acomodando -- los silencios. Las preguntas que formula al sujeto -- serán generales para inducirlo a expresarse con liber--tad. La tolerancia es imprescindible, así como no juzgar a la persona por sus declaraciones o acciones. En adición a ésto el entrevistador debe inspirar confianza a la gente.

Estas técnicas sirven para obtener más información de la que se tendría en el caso de existir imposiciones o presiones, las que se traducirían en un estado de --

tensión y nerviosismo en los aspirantes.

Con los cuestionarios de tipo directivo puede existir más resistencia; las personas entrevistadas responden a las preguntas simplemente sin desarrollar un tema, como sería el caso si se les concediera la posibilidad de hacerlo. A pesar de ello, hay casos en que los -- individuos desean presentarse por sí mismos y mostrar -- su capacidad social para lo cuál toman en sus manos la convicción de la entrevista y proporcionan amplios -- informes al entrevistador.

Como proceso de comunicación, la entrevista se -- caracteriza por tomar en consideración no sólomente lo que el sujeto menciona u omite, sino la manera particular en la que se expresa, los afectos y temores que -- desarrolle durante la entrevista. El silencio expresa tanto como la verbalización excesiva. La repetición de un mismo tema puede ser defensiva, como una señal del -- valor síquico que le confiere la persona entrevistada. El tono de voz, su monotonía o inflexiones, la actitud corporal, los movimientos y gesticulaciones, los cambios de coloración cutánea, la sudoración, etc., comunican, propóngaselo o no el entrevistado, una valiosa información al entrevistador, misma que en ocasiones llega a -- ser más confiable que la verbalización. Además, la --

palabra sirve tanto para comunicar como para encubrir.

En su libro de la Entrevista Psicodinámica, Ismael Díaz Portillo (1989) (9), señala: "Más allá de la simple conversación entre entrevistado y entrevistador, - este encuentro llega a establecer un vínculo o relación interpersonal en la que entran en juego las personalidades totales de quiénes en ellas intervienen. A las - acciones del entrevistador corresponden las reacciones del entrevistado y viceversa".

Dentro de la entrevista, es importante que el conductor adquiera conciencia del trato con seres humanos como tales y no de simplemente "sujetos" de entrevista, puesto que ello conlleva un tipo de relación psicológica y emocional.

Es necesario que el entrevistador efectúe un esfuerzo, después de haber justificado el motivo de la encuesta o investigación, por descubrir o situar el objetivo claro, de manera tal que motive al sujeto a hablar y - demostrar interés real, capaz de explicar también ante él el esfuerzo que se le pide realizar.

Con el objeto de facilitar el trabajo del entrevistador, existen determinados aspectos naturales que proporcionan un ambiente físico agradable y cómodo.

Un punto que puede ser imprescindible, es la seguriddad que implica al entrevistado la certidumbre del carácter privado e íntimo en que se llevará a cabo la entrevista; otros factores pueden ser:

a) El lugar. Debe procurarse que éste no sea muy grande ni muy pequeño, para evitar temores o angustias en el entrevistado.

b) La iluminación. Esta debe ser de preferencia neutra y con buena distribución en el local; por ello - es conveniente que éste tenga una ventana.

c) Una mesa y dos sillas son suficientes para -- permitir un curso adecuado de la entrevista. Es deseable que el entrevistador y el entrevistado estén al mismo nivel físico. Es recomendable por otro lado, que no exista ningún obstáculo que impida la observación de - los movimientos y actitudes de la persona entrevistada, ya que el lenguaje no verbal que se transmite sirve - para llegar a conclusiones acerca del entrevistado.

d) El ruido. Debe procurarse el aislamiento al -- ruido de cualquier tipo, para procurar un ambiente de - privacidad y de apropiada sonoridad.

e) El lenguaje, el vestido, los modales. Estos - elementos deben ser objeto de sumo cuidado para evitar retraimiento, falta de seriedad o choques de personalidad por parte del entrevistado. Se requiere de adaptación a la realidad del caso.

I.4 LA ENTREVISTA EN LA SELECCION DE PERSONAL.-

Por otra parte, en el proceso de selección, la entrevista personal es un aspecto de gran influencia para la decisión de la integración o no de un candidato a empleo, dentro de un grupo de trabajo. Por esta razón, si la entrevista es llevada con habilidad por su conductor, tiene entre sus manos un elemento de gran valor -- para la evaluación. Es tal su importancia, que se considera el método más usado en la selección de personal.

Asimismo se ha llegado a establecer que dentro de la situación de empleo, el entrenamiento apropiado del entrevistador y la preparación de la entrevista, contribuyen sustancialmente a mejorar el grado de confianza y su validez. Esta posición fue comprobada por Mcnurry, quien logró descubrir que existía una validez de 0.43 a 0.68 al comparar los resultados de los entrevistadores con las de los últimos seleccionados para el desempeño de un cargo.

Es posible conseguir mayor precisión de una evaluación con el entrenamiento continuo de los entrevistadores, siguiendo adecuadamente el sistema de entrevista, o bien con la entrevista estandarizada, que pudiera ser útil en este proceso, y para la cual se cita a continuación.

LA ENTREVISTA ESTANDARIZADA.-

Se denomina así a una variante de la entrevista, - que ha sido planeada y organizada, con el fin de sortear las limitaciones y defectos de los procedimientos comunes de la entrevista.

ALGUNAS VENTAJAS DE ESTE TIPO DE ENTREVISTA SON:

1. La posibilidad de cubrir sistemáticamente toda la información necesaria, para poder predecir el éxito probable de la persona evaluada para el cargo que se - pretende cubrir.

2. Provee al entrevistador una guía completa de -- los datos y hechos del candidato para así hacer más fácil la formación de la imagen exacta del mismo.

3. Proporciona los medios para reducir las distorsiones y los prejuicios personales del entrevistador.

PRINCIPIOS DE ENTREVISTA.-

Existen ciertos principios en el proceso de la - entrevista, que pueden lograr un mejor cumplimiento de su objetivo, y son:

1. PREPARACION.

Para todas las entrevistas, ya sean previstas o no, debe haber un tipo de preparación. En este caso, se requiere un planteamiento en las entrevistas establecidas previamente, tales como las que se realizan en -- selección y evaluación.

Pero también hay entrevistas que se llevan a cabo - en el momento, como por ejemplo: el procesamiento inicial de una queja, y no da tiempo para la preparación - alguna; aún cuando el grado de preparación sea menor - cuando no se tiene noticia previa, los siguientes puntos son aplicables:

- a) Definir los objetivos específicos de la entrevista.
- b) Determinar el método para alcanzar el objetivo - de la entrevista, y
- c) Obtener la mayor cantidad posible de información sobre la persona que ha de ser entrevistada.

Cuando se trata de entrevistas de selección, es importante que el entrevistador se informe en relación a los requisitos necesarios al cargo que se pretende cubrir y de las características esenciales solicitadas del

candidato. Esos datos son vitales para que el entrevistador pueda, con relativa precisión, verificar la adecuación de los requisitos necesarios respecto al cargo, y también las cualidades del candidato.

2. AMBIENTE.

Existen dos tipos de ambiente, en los cuáles se lleva a cabo la entrevista:

a) Físico. Mismo que debe consistir en una oficina privada y confortable, y

b) Mental. En el que debe predominar una buena disposición de ánimo y confianza.

Antes de iniciarse la conversación, la entrevista sufre influencias:

Una sala de espera inadecuada o un largo tiempo de espera, son aspectos negativos que deben evitarse. Del mismo modo, causará una impresión desagradable el hecho de que el candidato note que su solicitud o propuesta de empleo prácticamente no haya sido leída.

3. DESARROLLO

Es la etapa fundamental del proceso de entrevista, en la que se obtiene la información deseada por los dos componentes: el entrevistador y el candidato, cuyo

nivel de interacción debe ser profundo, es decir, debe existir un sentimiento de confianza del segundo hacia - el primero.

El entrevistador provoca estímulos (hace preguntas) en el solicitante, con miras a estudiar sus respuestas y sus reacciones comportamentales (retroalimentación), que le permitan elaborar nuevas preguntas (estímulos), y así sucesivamente. Por otro lado, así como el entrevistador obtiene la información que desea, también debe prestar la información que el candidato necesita para - tomar su decisión.

4. CIERRE

La entrevista se puede considerar como una conversación pulida y controlada, o bien se puede dar de forma abierta y fluir libremente, sin ningún tipo de temores u obstáculos; pero de cualquier forma, el cierre -- es como el broche que conlleva a sentir el cumplimiento y la satisfacción de un hecho importante. Para lograr esto:

- El entrevistador debe hacer alguna señal clara - para indicar que se llega al fin de la entrevista.

- El entrevistado debe recibir algún tipo de infor mación con respecto a su acción futura.

5. EVALUACION

La información recopilada es mejor vaciarla y analizarla inmediatamente después de que el entrevistado se ha retirado. El entrevistador debe entonces dedicarse a la tarea de evaluar al candidato, puesto que los detalles están aún frescos en su memoria. Una vez concluida la entrevista, se hace necesario tomar decisiones en relación con el candidato, sea cual fuere la conclusión, de aceptación o rechazo. Una impresión se forma por los hechos a los que el solicitante alude, y otra, por el modo como se comporta durante la entrevista. No se puede en rigor, establecer aspectos concretos para el registro de impresiones; lo que se puede hacer es evitar -- algunos prejuicios que el entrevistador desarrolla y registra en sus comentarios.

CONCLUSIONES DEL CAPITULO

En este capítulo se han revisado definiciones diversas del término entrevista, la clasificación de ésta y además información sobre otros puntos de importancia dentro del tema de la entrevista, y algo esencial en el presente estudio, cómo es y cómo se maneja la entrevista en la selección de personal.

No ha sido una labor sencilla la de extractar en un más bien breve espacio tanta información, puesto que el tema es abundante, y además ampliamente tratado por muchas posturas y enfoques.

Es por otro lado apasionante este tópico que responde en su forma práctica a una necesidad de comunicación por parte de dos entidades y respecto de la cual han surgido diferentes sistemas que aseguren una verdadera utilidad como técnica en múltiples campos de aplicación ya citados a lo largo del capítulo.

No cabe menospreciar ningún tipo de entrevista, ya que si una no es del todo útil en una aplicación, lo es en otra.

El énfasis en el manejo apropiado de esta forma de conversación es necesario desde la óptica de un resultado satisfactorio o lo contrario, considerando que los elementos que participan en ella, cuales seres humanos son sensibles, receptivos a lo que se agrega que en el caso de la entrevista psicológica se trata con información invariablemente de orden confidencial.

El siguiente capítulo, en apariencia ajeno a lo -- tocado dentro de este primero, procura destacar la similar importancia a la familia, y cuya secuencia pretende introducir al lector en la parte que se dedica a los -- aspectos familiares ya establecidos dentro de una entrevista.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

1. Symonds, P.S., Diagnosing personality and conduct, New York International Press, 1960, págs. 71-72.
2. Bingham y Moore. How to interview. Cita en la -- entrevista psicológica de Nahoum, Edit. Kapelusz, Buenos Aires, Argentina, 1961, pág. 23.
3. Nahoum, Ch., La entrevista psicológica, Edit. -- Kapelusz, Buenos Aires, Argentina, 1968, pág. 28.
4. Bleger, J., Temas de psicología, Edic. Nueva -- Visión, Buenos Aires, Argentina, 1985, págs. 35, 67-68.
5. Nahoum, Ch., op. cit. pág. 64.
6. Bleger, J., op. cit. pág. 28.
7. Nahoum, Ch., op. cit. pág. 29.
8. Moreno, L.S., La entrevista psicológica. Tesis - de Licenciatura, Fac. de Psicología, U.N.A.M., - 1980, págs. 21-22 y 31.
9. Díaz Portillo, I., Técnica de la entrevista psico-dinámica, Edit. Pax México, México, D.F., 1989, - págs. 25, 27-28.

CAPITULO II

LA FAMILIA

CAPITULO II

L A F A M I L I A

II.1 ANTECEDENTES DE LA FAMILIA.-

Cuando se habla de familia, se hace referencia a dos unidades sociales distintas en la forma de componerse, - denominadas familia conyugal y familia consanguínea, -- formadas por un grupo íntimo y organizado entre los cónyuges y sus descendientes, o bien por un grupo poco organizado entre sí de parientes consanguíneos, respectivamente. Estas asignaciones distinguen los dos tipos familiares y en algunos idiomas existe una acepción para -- cada uno de ellos.

Se ha de observar que los estudios antropológicos señalan al modelo conyugal de familia como el primero -- en integrarse dentro de las estructuras sociales. La relación consanguínea es muy antigua, tanto como la reproducción misma; sin embargo su reconocimiento para considerarlo dentro de un límite como grupo social organizado y funcional llevó un tiempo y además un refinamiento de la civilización.

Además, la familia conyugal es también creadora de - las condiciones necesarias para el desarrollo de la personalidad de los hijos. El niño demanda afecto y entre él y sus progenitores existe un lazo que va más allá de la consecución del cumplimiento de sus necesidades fisiológicas.

Con el afán de profundizar en ello, se halló que -- dentro de su estudio de tesis, Gabriela Flores (1988)(1) indica que la familia es una unidad básica de subsistencia y de relación en la sociedad dentro de la cual se - imparte las enseñanzas primarias de las normas y los valores de la cultura, así como la conducta esperada y -- aprobada por ésta.

En consulta de información más remota, se encuentra que para Morgan (1891) (2), la familia viene a constituir en la evolución de la sociedad un elemento que nunca se estaciona, sino que es activo, y va cambiando de una forma inferior a otra superior; pero que los sistemas de - parentesco son pasivos porque no ocurren en su seno cambios radicales, a menos que se modifique radicalmente la familia.

Es precisamente a partir de la teoría de Morgan, -- citado por Engels (1891) (3), que se hace aquí un pequeño resumen de la clasificación que se ha hecho de la familia en el paso de las distintas épocas, según el tipo de relaciones establecidas entre sus miembros, hasta llegar al - que subsiste en la actualidad.

a) LA FAMILIA CONSANGUINEA

Como aspectos fundamentales dentro de este tipo de familia se hallan: la no aceptación de la unión sexual - entre los progenitores y los hijos, pero no se prohíbe - entre los mismos hermanos. Es decir, que dentro de este grupo, los hijos, descendientes de una pareja, hermanos y hermanas forman nuevas parejas de marido y mujer entre sí, no existía duda en la identificación del padre, la - madre, el hijo, la hija, el hermano y la hermana, aunque la denominación de hijos se ampliaba a los descendientes de los hermanos de los progenitores en el caso del varón y a los de la hermana, en el caso de la mujer.

La forma de vida y sobrevivencia en este grupo humano se relaciona con el estadio de la evolución del hom--bre llamado salvajismo en el cual la manera de vida se -

basa en la recolección de frutos, la caza y la pesca, como resultado de la invención del arco y la flecha. Y - aún no habitaban en lugares fijos.

Existe alguna producción de vasijas e instrumentos de -- piedra pulimentada.

b) LA FAMILIA PUNALUA

En este nuevo tipo de familia, el tabú del incesto incluía también a los hermanos y después a los primos - de las mujeres. Aparece asimismo el matrimonio por -- grupos, formado por conjuntos de hombres y mujeres que podían unirse entre sí indistintamente, sin establecer vínculos de pareja, pero sin incluir a padres e hijos. Dentro del matrimonio por grupos, la descendencia podía establecerse sólo por la línea materna, y por consiguiente se únicamente se reconoce la línea femenina.

Se basa su origen en el estadio superior del salvajismo estableciéndose en aldeas y viviendo de la caza - y la pesca también. Para la construcción de sus chozas utilizaban ya el fuego, el hacha de piedra y la madera y además se crean tejidos a mano.

c) **LA FAMILIA SINDIASMICA.**

La modalidad de este grupo se asemeja más a la familia actual. En ella el hombre vivía con una mujer, -- aunque conservaba libertad para tener otras parejas, -- mientras la mujer era fiel dentro de la unión. Este vínculo era poco estable y en tales circunstancias los hijos permanecían con la madre.

Caracteriza a ese periodo la domesticación y cría de animales y el cultivo de plantas. Nació la idea de recubrir con arcilla las vasijas de cestería o de madera para convertirlas en refractarias al fuego.

d) **LA FAMILIA MONOGAMICA.**

Esta forma de familia deriva del tipo sindiasmico, y tiene como objetivo la procreación bajo una paternidad cierta. Surge como una adición al poder social. Esta es la modalidad de la cultura de hoy, consiste en la -- unión de la pareja, bajo la condición de fidelidad por parte de ambos miembros.

En su correspondiente etapa histórica se lleva a -- cabo ya la domesticación de animales, el cultivo de las hortalizas utilizando el riego, se emplean los adobes --

o ladrillos para la construcción. Aparte de ello se --
labran los metales con excepción del hierro. En este --
mismo estadio se manifiesta la formación de rebaños y --
por tanto la vida pastoril y se piensa que el cultivo de
los cereales nace también entonces. Más adelante se da
asimismo la escritura alfabética.

De esta última clase de familia surge la familia --
conyugal, formada por la pareja y los hijos. Uno de sus
rasgos fundamentales es también la existencia de un cler
to tipo de solidaridad dentro de sus componentes. Muy --
importante es el hecho de que en su seno nace el aprendi
zaje de los primeros elementos culturales, el autocontrol
que suponen tareas de carácter familiar; asimismo la ad
quisición de un sentido común, de un sentimiento de segu
ridad y de una capacidad de apreciación desarrollados --
para adquirir estabilidad y gozar de más oportunidades --
de autointegración a la sociedad.

Se puede decir que el grado de esta solidaridad --
necesaria para el funcionamiento efectivo del sistema --
de parentesco, es incompatible con una división clasista
dentro de la unidad de parientes efectiva. Esto es, que
en términos del lugar que ocupan en la escala de la estra
tificación, todos los miembros se consideran iguales: --

el marido y la mujer, los padres y los hijos. Solamente cuando los hijos establecen familias independientes de la de los padres y los hermanos fundan familias separadas entre sí, y por tanto pueden darse entre ellos diferencias de clase.

Tal situación constituye una razón más para la separación de las funciones de los dos sexos y para la exclusión relativa de las mujeres casadas dentro del sistema ocupacional, en la medida de que este sistema determina el status de la carrera por el éxito personal.

II.2 LAS BASES FAMILIARES Y SU REFLEJO EN LA VIDA COTIDIANA

El individuo no actúa solo por estímulos internos, más bien dentro de él existe una constante adaptación al medio, manifestando variadas respuestas, según sus patrones aprendidos los dirijan. Ma. Alendrina Dorantes --- (1985) (2), indica que se logra comprender mejor a una persona no en forma aislada, sino en relación con los demás seres humanos de su entorno, y por ende, sus interacciones están basadas en sus percepciones y significados.

Ya dentro de la familia tomada como un sistema y en la interrelación de los individuos en la etapa de la -- niñez, el subsistema fraterno se puede considerar como - el primer laboratorio social en el que los niños se apoyan, aíslan, aceptan o desplazan culpas y aprenden a compartir, negociar, competir, a obtener amigos, manejar la apariencia y lograr reconocimiento por sus habilidades y colaboración. En este contexto asumen posiciones diferentes y éstas, que se viene asumiendo desde épocas tempranas, son de hecho considerablemente significativas en el desarrollo posterior de sus vidas. (11)

Por otro lado, se verá que el status de la familia, el cual puede tener consecuencias en el orden psicológico del carácter. El niño va a tener un status en la -- sociedad proveniente de sus padres, derivado de que -- ellos constituyen los primeros modelos adultos con los - que ha de identificarse.

Su propia seguridad en alguna medida depende de que acepte como hecho natural este status particular en las primeras fases de su vida y de que como individuo sólo - se vea expuesto a los aspectos muy competitivos de la -- situación social. Existen razones para suponer que las condiciones psicológicas de identificación y de seguridad relacionadas con este punto de crecimiento constitu-

yen algunos rasgos distintivos de las diferentes clases.

Desde este punto de vista, puede considerarse al sistema de clases occidental como resultado de un compromiso entre nuestras estructuras familiares y ocupacionales. Sobre esto, entonces se diría que sí existen algunas limitaciones que impiden la plena realización del -- ideal de la igualdad de oportunidades.

No deseando mostrar determinismo de modo alguno, - se podría asumir en este sentido que es de tal magnitud la influencia del origen en la estructura del individuo como "ente biopsicosocial", que manifiesta su forma -- de establecimiento de relaciones interpersonales basada en el clima familiar, y se encuentran por tanto personalidades democráticas, autocráticas, temerosas, etc., -- por ejemplo: en el ámbito laboral, que fueron aprehendidos dentro del marco familiar, muy similares al estilo en el que encausa el sujeto su forma de ser cuando es - adulto.

II.3 LA FAMILIA EN EL SISTEMA SOCIAL

En la época actual en donde la industrialización y la urbanización tienden a desplazar a la familia grande, antigua y de tipo rural, por la familia reducida, moder-

na, integrada por la pareja e hijos, la cual es de --
estructura democrática y es cimentada en relaciones de -
compañerismo, no únicamente entre los cónyuges, sino --
entre ellos y sus hijos.

Uno de los motivos de esta transformación es princi
palmente la tendencia de todo individuo de pasar de la -
familia de origen, en cuyo seno nació, en la que se --
socializó y vinculó al resto de la sociedad, a la familia
de procreación, la cual tiene hijos a su vez, pero que -
físicamente vive separada, y no en el mismo lugar con -
los padres, abuelos, y otros familiares.

En este enfoque, el grado de vinculación entre --
ambos grupos, por medio del enlace que es el mismo indi-
viduo, se sitúa la clave para la comprensión de muchas -
estructuras sociales. En las sociedades donde la familia
de orientación domina completamente a la familia de pro-
creación se habla de sociedad "familista", y cuando no -
existe tal dominio se habla de familia "individualista".

Es evidente que la mayor o menor cantidad de fun-
ciones imprime a los diferentes tipos de familia estruct
turas muy distintas y provoca en sus miembros comporta-
mientos psicológicos disímiles, algunos de los cuales -
hoy sólo nos resultan comprensibles si dirigimos nuestra

atención a las funciones de un tipo de familia históricamente determinado.

La configuración de la estructura familiar ha sufrido transformaciones, originadas en el sistema económico vigente en un momento histórico. Así tenemos que dentro de las sociedades agrícolas existe un intercambio comercial escaso, cerrado en unidades económicas regionales y autosuficientes, como ocurrió en Europa en la época medieval, donde se expandieron las funciones familiares. - Un ejemplo de esta estructura familiar es la China, -- dentro de grandes clanes, y cuyas funciones iban de la -- protección de tipo familiar contra los enemigos, la -- legislación de derechos y obligaciones, el manejo de la economía general y organización de actividades religiosas.

Con el tiempo el sistema no familiar se llegó a - introducir especialmente en occidente de una forma acelerada en la sociedad, pero como persisten hasta hoy actitudes de las estructuras anteriores, pueden surgir choques entre las pautas de conducta de la familia de orientación y las de la familia de procreación.

Políticamente, los controles informales de la comunidad familiar han sido sustituidos por controles legales a gran escala.

Estos cambios han traído consigo nuevas conductas y pautas psicológicas como la alianza del amor y el matrimonio, derivada de la decisión de los jóvenes y no de un contrato, acordado por dos familias.

Finalmente a la familia aún le restarían dos funciones institucionales, en las cuales no pueden ser reemplazadas hacia ninguna otra entidad, y que son la procreación y la crianza de los hijos. Es tan importante entonces el matrimonio, que si no tuviera éste el objetivo de tener hijos, no tendría realmente finalidad, porque el compañerismo se podría obtener sin las formalidades del casamiento.

II.4 CONCEPTO Y FUNCIONES DE LA FAMILIA

El término familia no varía mucho en cuanto a su significado, aunque sí es muy amplia la cantidad de -- autores que la describen, y este hecho nos lleva a pensar en la importancia de saber lo que es una organización familiar.

Parece importante comprender en principio que se trata de una estructura simple, cuyas consecuencias y redes abarcan todo un mundo de conceptos, y no sólo eso, sino también de sentimientos, situaciones e inclusive -

hasta conflictos de la más variada índole, para finalmente caer en cuenta de que es imposible comprender del -- todo sus interrelaciones, la calidad de comunicación y -- tantos otros aspectos.

En un estudio sociológico, Paul Schrecker (1978) -- (4), define este grupo social de la siguiente manera: -- "a modo de aproximación, se puede afirmar que la familia es una organización de diversos individuos basada en un origen común y destinada a conservar y transmitir determinados rasgos, posiciones, aptitudes y pautas de vida -- físicas, mentales y morales. El origen común, biológica -- mente inequívoco, puede sufrir, sin embargo, numerosas -- desviaciones.

Sobre la misma idea escriben Winch y McGinnis (1953) (5), definiendo a la familia como "un grupo de dos o -- más personas relacionadas con sangre, matrimonio o adopción, que residen juntas. Todas estas personas son consi -- deradas miembros de una familia".

Los planteamientos de algunos estudiosos de la -- materia coinciden en dar gran importancia a los valores tradicionales de la familia, tal es el caso de Johnson (1967) (6), quien ha considerado ésta como el mecanismo único para efectuar una transformación del ser biológico

recién nacido en un ser humano, no sólo por las funciones materiales ya conocidas de protección, alimentación, ves tido y otras, sino además del desarrollo psicológico y -espiritual para la incorporación del niño en la herencia cultural, en su orientación y transformación en persona. Dentro de varias disciplinas se ha señalado la importancia esencial de la familia como grupo humano capaz de --realizar ese desarrollo, cuya función no es transferible a otras instituciones.

La definición de Ackerman (1970) (7), respecto a la familia, nos dice que es "una unidad dinámica de intercambios en el orden material, afectivo y social, intercambio que se considera en dos niveles fundamentales:

- a) Psicodinamismos derivados de la estructura familiar y social.
- b) Psicodinamismos derivados de la funcionalidad --familiar.

FUNCIONES DE LA FAMILIA

La Unidad Familiar posee ciertas funciones de tipo social y psicológico entre las cuales se contemplan las siguientes:

Función procreativa.

Función de crianza, educación o socialización de los hijos.

Funciones afectivas.

Funciones económicas.

Funciones políticas.

Funciones culturales.

Las funciones pueden sufrir cambios sustanciales y entonces deja de existir una constancia y regularidad de los efectos sociales, lo cual se reflejará en la parte emocional de los miembros de la familia, y con ello se pudiera afectar su equilibrio y funcionalidad.

Con respecto a este punto, se puede agregar que la transformación socioeconómica comenzó a obtener fuerza a partir de la revolución industrial, y después una aceleración por la revolución tecnológica, y de ello se deriva la creación, por lo menos en las sociedades industriales urbanas, de la llamada "familia pequeña de dos generaciones", consistente en padres e hijos y que subsiste en la actualidad; en este orden familiar los niños pierden -- contacto con los abuelos y bisabuelos y se reduce el -- valor del respeto a los ancianos. Un gran número de funciones tradicionales se pierden y otras se encuentran en vías de desaparecer.

Así tenemos que en la función económica, la producción fabril desplaza las actividades dentro del hogar, - para dar paso a una nueva división del trabajo fuera del hogar.

La función política de la familia virtualmente ha - desaparecido, por la reducción de la unidad numérica de sus integrantes, así como por el cambio en la función -- económica.

La socialización o función educadora dentro del -- núcleo familiar se ha debilitado, como consecuencia de - la demanda de personal adiestrado en el campo de trabajo; es decir, la preparación académica se busca para conse-- guir la educación y la ubicación del status. En este -- caso, el status adquirido, en lugar del que familiarmente se adscribía. Tal situación de "crisis" debe considerarse como efecto de cambios funcionales, o bien de -- desequilibrios de tipo emotivo-psicológico.

Así se observa que la familia moderna constituye - una institución viva y fundamental, una institución que aún actualmente ejerce sus funciones, multifacética como la época; sin embargo y al mismo tiempo es en muchos -- aspectos una institución dependiente. Por ejemplo, la - reproducción se regula por los costos y el nivel de vida

y gira también alrededor de la adquisición y tipo de alojamiento. Ahora la escuela, los medios de comunicación, la calle, el empleo absorben parte de la educación.

Sobre este particular aspecto dice Karl N. Llewellyn (1980) (8), en "La Educación y la Familia". "En muchos aspectos, y esto es fundamental para el Sociólogo y para el Psicólogo, la familia incluso cuando es la palanca -- fundamental de ascenso social, es el principal foco del impacto de la cultura ambiental sobre la persona; sobre la personalidad; sobre la formación del ser humano, el productor-consumidor, el ciudadano, el hijo de Dios, --- etc."

Asimismo, retomando la posición de Llewellyn, es -- de notarse que a pesar de las limitaciones, a pesar de -- su sometimiento, esta familia viva es todavía el consuelo de la humanidad y la base de donde ha de surgir una -- humanidad mejor, más inteligente y más completa.

La tarea educativa más conocida de la familia, es -- la que corresponde a la educación de los hijos. El destete, los primeros movimientos de locomoción, los primeros sonidos articulados, el aprendizaje de los primeros elementos culturales, el autocontrol, son todas tareas --

de carácter familiar; asimismo la adquisición de un --
sentido común, de un sentimiento de seguridad y de una -
capacidad de apreciación desarrollados para adquirir es-
tabilidad y gozar de más oportunidades de autointegración
a la sociedad.

En la vida individual y en condiciones externas --
existen circunstancias que amenazan las bases internas,
la integridad física y psíquica de los seres humanos y -
la estructura social, económica y afectiva de la familia;
y de estas crisis y experiencias pueden emerger el grupo
humano modificado, robustecido, debilitado o tal vez -
hasta desaparezca.

Por tal motivo, las distintas épocas plantean situau
ciones de vida especiales, haciendo improbable su predicu
ción en cuanto a desarrollo, su forma de evolución, su -
modo de existencia y las transformaciones que ocurrirán
en tiempos futuros.

Se puede observar que en el pasado la estructura --
social difería, de modo tal que el tránsito de la vida -
nómada dedicada a la caza, más adelante se transformó a
sedentaria de existencia, en dónde fundamentalmente se -
dedicaban a la actividad agrícola, concediéndole suma --
importancia a la fijación de la tierra como medio para -

obtener recursos económicos; se dió un cambio en la --
estructura familiar matriarcal por la estructura patriarcal
cal, cuyo principal interés radicaba en la consolidación
de la propiedad privada de la tierra y sus medios de --
producción.

Más adelante, la revolución industrial dispuso --
cambios significativos en la estructura familiar en cuanto
to al rol de la mujer y el joven dentro de la misma, como
componentes productores fuera del hogar.

Actualmente la familia se somete a una serie de -
cambios que surgen en forma independiente como respuesta
a modificaciones de la estructura social en la que se -
desarrolla y en relación a la funcionalidad de la misma
familia, y continuando con el tipo de familia patriarcal,
que se caracteriza porque la figura masculina es el ele-
mento donde se asienta el funcionamiento del grupo, se -
encuentra ahora que es la unidad distintiva de la clase
media y alta de algunas sociedades como la de México. -
Y como ejemplo, se hallan dirigentes políticos, hombres
que manejan empresas privadas e individuos que han ---
ejercido una influencia predominante en algunas profesiones
nes, mismos que han surgido de este tipo de familia.

En los últimos tiempos se ha desarrollado un recongo
cimiento y acreditación de los derechos políticos y --

civiles de la mujer, que la han colocado como miembro - responsable frente a los hijos y frente al manejo de los bienes. Además, ha tenido el reconocimiento de derechos laborales y el ejercicio de todas las profesiones que -- forman conquistas, que han significado la reducción par_ cial de la hegemonía del varón en el núcleo familiar, en la consideración social y la vida de la comunidad.

Existen pautas distintas de las anteriores en los - núcleos familiares de clase media baja, baja y rural o - campesina. En estas clases sociales, el fenómeno de -- "padre ausente" es común, causado por la maternidad -- "ilegal", el abandono de las mujeres por los hombres, la inestabilidad de las relaciones de la pareja y la movili_ dad del varón por condiciones de trabajo. Tales situa-- ciones determinan un tipo de grupo familiar centrado en torno a la mujer que se convierte en el eje de la vida - común, haciéndose cargo de la seguridad económica y -- afectiva total hacia los hijos.

La familia de clase media alta y alta, que se mueve en un mundo competitivo, que vigila el patrimonio cultu- ral y económico de los hijos, procura la continuidad y - el desarrollo de esa forma de vida y la transmisión de - la cultura y la moral que garanticen el status de los -- descendientes; aunque busca también encubrir la realidad de las situaciones íntimas de la familia.

Este último tipo de familia enseña a los hijos la solidaridad; pero los lanza a un mundo de competencia y rivalidad para alcanzar los mejores puestos y las mejores marcas en los estudios, empleos y también los grupos sociales.

II.5 LA FAMILIA EN MEXICO

El concepto de familia no es uno y permanente en todas las regiones y estratos sociales; éste se ha modificado según el transcurrir de las distintas etapas -- históricas y según los diferentes territorios del país.

Menciona Blázquez (1989) (9), citando a Rogello - Díaz Guerrero (1986), que la familia mexicana se centra fundamentalmente en dos premisas:

1. La absoluta supremacía del padre antes los demás miembros.
2. La entrega absoluta e irredimible de madre hacia el hogar y la familia.

Como consecuencia de estos enunciados, se deriva el siguiente: "La madre es un ser sagrado".

Asimismo a este autor una investigación hacia 1984, le permitió hacer la siguiente afirmación:

"Lo que a primera vista parece un complejo de inferioridad, es sólo una actitud propia del mexicano, que consiste en no saber valorar la importancia del individuo, ya que lo importante en México, no es cada persona, sino la familia que éste forme, y es así que ellos adquieren su seguridad en el seno de una familia".

Agrega el mismo autor, que en México como cualidades, se consideran:

La abnegación, la obediencia, el sacrificio, la --sumisión y la cortesía, y para tomar los retos del futuro se recurre a la fórmula de tomar las cosas como vengan, pero ello obedece a una relación entre la cultura --en México y la personalidad de su gente.

En cuanto a la paternidad y vinculado a las premisas en las que se centra la familia mexicana, Díaz Guerrero agrega que desde que se concibe un hijo, las expectativas de preferencia por los varoncitos y así el padre --relaciona su virilidad con el hecho de que su hijo sea --de sexo masculino, ocasionando con ésto además, que su --apellido siga perpetuándose. Del hijo varón se espera --temeridad, agresividad, y más adelante debe demostrar su virilidad en lo que se refiere a hablar y á actuar en la esfera sexual.

El papel de la mujer concede importancia, por lo contrario a demostrar respeto, obediencia y ayuda en los quehaceres del hogar.

CLASIFICACION SEGUN EL TIPO DE FAMILIA

Emma Espejel (1987) (13), dice que no hay un tipo de familia mexicana como tal, ya que debido a la heterogeneidad de los pobladores de este país, no es fácil hacer generalidades, así en una tipología se puede encontrar una dinámica estructural que sobrepasa un criterio cuantitativo, para adentrarse en un carácter cualitativo, más preciso para describir la realidad.

En esta división, Espejel le dio importancia al medio rural y al medio urbano, como extremos típicos de vida familiar.

Una tipología basada en la clase social, significaría una dificultad mayor, debido al contraste marcado por la extensa diferenciación de clases existentes en el país.

En la clasificación de familias rurales y urbanas, la Maestra Espejel da una subclasificación, de donde parte lo siguiente:

a) La familia subproletaria:

Formada por campesinos y marginados urbanos. El -
55% de las familias pertenecen al tipo marginal (36% -
indígenas campesinas; 19% subproletarios suburbanas), su
principal preocupación es el subsistir día tras día, -
cuando el mejoramiento familiar no se lleva a cabo, la -
energía se canaliza entonces hacia la siguiente genera--
ción, y el fenómeno de la huida ó migración pueden --
ocurrir como respuesta al problema.

b) Familias de clase media y acomodada:

A ellas pertenecen tan sólo el 20%. Sus intereses
suelen ser la lucha para mantener ó elevar el status. -
El matrimonio representa una base y/o meta personal de -
autorrealización a la par de la autoestima y reconoci--
miento social. El prestigio personal funciona a través
de la paternidad y la filiación.

El plan de vida incluye la selección de pareja, la
paternidad voluntaria, el cuidado de la salud, el traba-
jo y la profesión. El modelo familiar que se basa en -
estos enunciados, es de tipo nuclear conyugal.

c) La familia proletaria:

En México existe un 25% de este tipo de familia, -
compartiendo los sectores marginados y subproletarios -
las condiciones de dependencia y de limitación en la -
subsistencia cotidiana.

II.6 ASPECTOS GENERALES DE LA FAMILIA

La familia moderna es ahora demasiado divergente, - en un caso a otro, por lo que no puede decirse algo totalmente aplicable a todas, debido a que es el origen de -- tradiciones particulares y circunstancias de los problemas modernos.

Aún cuando la familia es una institución fundamental, para observarla se deben analizar fenómenos como el divorcio, la delincuencia, la drogadicción u otros que - reflejan desorganización o decadencia, además de aquellas características que por su tradición y poder la unen.

Esta entidad es considerada la influencia para el - desplazamiento social y el centro de la cultura ambiental de la persona que impacta sobre la personalidad, la formación del individuo, del ciudadano, del hombre o la -- mujer dentro de la religión del productor y del consumidor.

Se ha hablado del surgimiento de un nuevo tipo de - familia, en donde se lleven a cabo funciones especiales permanentes y además funciones adaptadas a las características de la sociedad industrial. Su dinámica interna se ha modificado, en todas partes se observa una tendencia hacia una mayor igualdad y a la sustitución del tra-

to más autoritario que existía en el pasado por un clima considerado democrático y permisivo y por una mayor participación de todos los miembros en las relaciones personales, causando mayor contacto y mejor comunicación.

LA POSICION DE LOS HIJOS DENTRO DE LA FAMILIA

En una investigación llevada a cabo con respecto a la posición de los integrantes de una familia, J.P. - Less, encontró que los hermanos mayores solían tener -- más éxito en actividades de tipo individual, y que los - hermanos intermedios lograban mayor éxito en actividades grupales. Los mayores tenían que mantener su posición - mientras que los intermedios buscaban apoyo. Este estudio reveló que los hermanos más jóvenes y los hijos --- únicos son individualistas también y tienden a salir de hogares mal ajustados; asimismo dependen más del cuidado de sus madres en relación con los hermanos intermedios y mayores. Resulta interesante revisar el aspecto de la - familia como una base muy poderosa en el desarrollo social del individuo, como bien anota Therese Benedek (1978) - (10). Esta autora plantea que la gestalt de la familia, es decir la configuración de sus diferentes interrelaciones, se encuentra enraizada en todas las personas de una forma profunda, de tal modo que despierta en cada uno --

asociaciones definidas en relación con el lugar que -- ocupan dentro de la familia. La muestra de ello, es que todas las historias clínicas comienzan mencionando que - el paciente es el número "N" entre "X" hijos, lo cual -- revela desde el principio una gran cantidad de elementos sobre el ambiente emocional de la persona en cuestión, - dentro de su propio medio familiar.

LA EDUCACION EN LA FAMILIA

Con referencia a la educación en la familia, Karl N. Lewenllyn (1986) (8), señala que a pesar de que las actividades del Gobierno hayan logrado una notoria expansión en la actualidad, la familia continúa siendo una organización con aspectos legales, gubernamentales y políticos propios, dentro de las que se aprenden las lecciones -- básicas, a pesar de que no se enseñen conscientemente -- como tales.

Esta situación no parece evidente para el mundo -- exterior, ya que el individuo suele actuar como indivi-- duo aislado en su vida adulta y no como miembro de una unidad familiar organizada y reconocida.

Por otra parte, en estudios comparativos de la familia de antes, con la de la época actual, encontramos - como diferencia que el hecho de que se haya prolongado -

la vida por más amplios recursos médicos, los abuelos - fallecen ahora después de los 60 años, en este caso, -- las familias de las distintas generaciones conviven más tiempo. El individuo muchas veces llega a tener bisnietos, y éstos llegan a veces a convivir con el bisabuelo y a aprender de él tradiciones y a tener información - directa de otras generaciones y de cómo la vida era en esa otra época. Tal situación se puede relacionar -- además, con la distribución de las funciones dentro de la familia, y ésto a su vez tiene influencia sobre la - distribución de funciones en el orden social.

Asimismo, se habla de un cambio en la estructura - de la familia. Debido a que la vida humana se prolonga más, los jóvenes tienen que esperar más para asumir -- puestos, cargos y ocupaciones. En siglos previos era - común encontrar gobernantes, ministros, jefes de estado, de tan sólo 20 a 30 años, pero entonces había menos -- personas de edad avanzada.

CONCLUSIONES DEL CAPITULO

La familia como un sistema por sí mismo, ha sufrido cambios en cuanto a su desenvolvimiento y apariencia en la sociedad, pero no así en su estructura e importancia en aspectos de crianza y educación de los hijos.

Estas dos solas palabras, contienen sin embargo, -- grandes cantidades de valores, cultura y tradiciones -- útiles para una visión y un desplazamiento del individuo en la vida social, económica, religiosa, profesional, -- etc. Son el equilibrio y las herramientas con las cuales las persona debe experimentar y enfrentar las vivencias de este mundo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

1. Flores, G., La alteración de la comunicación familiar. Tesis de Licenciatura, Fac. de Psicología, - U.N.A.M., 1988, págs. 27-31.
2. Engels, F., El origen de la familia, la propiedad privada y el estado, en relación con las investigaciones de L.H. Morgan, Moscú, U.R.S.S., Edit. Progreso, 1981, págs. 3 y 4.
3. Engels, F., op. cit., págs. 19, 38-73.
4. Schrecker, P., La familia como institución transmisora de la tradición, Ediciones Península, 1978, págs. 32-33.
5. Winch y McGinnis, Some observations on personality structure in Japan, 1953, pág. 101.
6. Johnson, H.M., Sociología y psicología de la familia, Edit. Paidós, Buenos Aires, Argentina, 1967.
7. Ackerman, Familia y sociedad, varios, "Familia y - evolución psicológica infantil", Carmen Hernández, Edit. Hormé, Buenos Aires, Argentina, 1988, págs. 30-31.
8. Llewelyn, K., La educación y la familia, cita del libro "La Familia", de Fromm y otros, Edit. Península, Barcelona, España, 1986, págs. 124-129.
9. Blázquez, M.P., Familia y conflicto psicológico: El autoconcepto de madres solteras y madres casadas. Tesis de licenciatura, Fac. de Psicología, U.N.A.M., 1989, pág. 10.
10. Benedek Therese, Estructuras emocionales de la -- familia, en "La Familia", de Fromm y otros, Edit. Península, Barcelona, España, 1986, págs. 56-57.
11. Dorantes, M.A., Características "estructurales" - de nueve familias mexicanas. Tesis de Licenciatura, Fac. de Psicología, U.N.A.M., 1983, págs. 24-25.
12. Espejel, E., Cuestionario de evaluación familiar. Tesis de Maestría, U.N.A.M., 1987, págs. 11-26.
13. Espejel, E., op. cit., pág. 23.

CAPITULO III

EL ELEMENTO HUMANO
EN EL MEDIO LABORAL

CAPITULO III

EL ELEMENTO HUMANO EN EL MEDIO LABORAL

III.1 LOS ESTEREOTIPOS COMO EXIGENCIA SOCIAL, Y LAS CARACTERISTICAS QUE IMPONE EL AMBIENTE DE -- TRABAJO.

En este capítulo se destaca la importancia de los fundamentos de la personalidad, gestada durante la primera etapa de la vida familiar y su utilidad en los -- ámbitos de origen social, y más específicamente dentro de la actividad laboral.

La intención principal de esta parte no es expli-- car lo que es la planeación de los recursos humanos, -- sino resaltar cómo es que las diferentes características y moldeamiento social que recaen en una persona, le -- aproximan a la especialización de una tarea dentro del amplio terrero del trabajo.

A manera de introducción del tema de este capítulo, a continuación se consigna la definición de estereotipo según el Diccionario Larousse (1989) (1) "Cliché, de - imprenta. Imagen e idea aceptada por un grupo, opinión o concepción muy simplificada de algo o de alguien".

El medio laboral se explica como aquel entorno -- subyacente en toda acción con fines productivos, dentro

de un grupo social no familiar ni académico y en éste - se incluyen la producción, la comercialización y los -- servicios de ella derivados, que envuelve una relación profesional entre dos o más personas consideradas dentro de un mismo grupo y con un mismo fin.

Existen ciertos roles que son adjudicados por patrones culturales o hechos biológicos, pero hay otros - que deben ser cumplidos por la elección consciente del individuo y sus esfuerzos por el éxito. En este último caso, el problema que desempeña el papel sobre la forma ción de la personalidad se complica por la operación de la elección. Cabría el cuestionamiento de si las perso nas deciden de forma voluntaria por ejemplo, llevar a - cabo un tipo de trabajo determinado, debido a que así - sienten que su personalidad natural puede lograr con más facilidad una expresión completa. Según algunos autores existen tendencias en el momento de la elección de una carrera, motivados por anhelos, para realizar papeles - definidos por patrones culturales y de ciertas reglas - informales que surgen dentro de las interrelaciones de los grupos sociales. Las manifestaciones de la persona lidad que caracterizan a los empleados, tanto en el -- trabajo como fuera de él, no son sólo el resultado de - las características de los que exigen hacer un especial tipo de trabajo, sino que también son efectos de la -- agrupación social y de la experiencia en papeles genera

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

lizados.

Una estructura social organiza patrones claramente definidos de actividad, en la que idealmente toda serie de acciones está funcionalmente relacionada con el propósito de la organización. En ésta existen diversidad - de estados jerárquicos dentro de los que se incluyen -- obligaciones y privilegios estrictamente definidos por reglas específicas y limitadas. Por separado, estos - empleos contienen su parte de competencia y de responsa**u**bilidad.

Se puede apreciar que la cultura está centrada en el organismo, en el sentido de que el niño aprende a -- responder a situaciones culturalmente definidas en el - patrón prescrito, y desarrolla una sensibilidad diferenucial a la potencia psicológica de la situación cultural. La definición de la situación es realizada por agente - cultural que confiere a la situación de autoridad que - dirigirá la conducta del niño.

En este sentido, la cultura no es simplemente -- cierta entidad misteriosa o fuerzas místicas que giran entorno del individuo; la cultura, desde el punto de -- vista operativo, es la suma total de las costumbres en que los individuos ejemplifican sus funciones y conducta

para llevar a cabo y transmitir aquellos patrones a la niñez. Además la cultura es un proceso, una actividad, no algo que debe ser estudiado como ajeno al ser humano, sino que forma parte de su funcionamiento y conducta.

LA PERSONALIDAD FRENTE AL TRABAJO.-

Casi todos los patrones consideran que la personalidad es el factor más importante para el éxito o fracaso de un empleado. Al revisar la hoja de solicitud en cualquier tipo de trabajo y dentro de la entrevista, la empresa atribuye a los rasgos de personalidad el hilo conductor que lleva a la aceptación o rechazo de un individuo en su plantilla de personal.

Como un ejemplo, se observará que las industrias importantes exigen en su evaluación detallar las características siguientes, entre otras:

Aspecto físico: su arreglo personal y el porte y manera de conducirse.

Iniciativa e interés demostrado para obtener el -- empleo y en las actividades efectuadas.

Expresión verbal: vocabulario utilizado y fluidez al hablar.

Capacitación de adaptación, profesionalismo y -- entrega al trabajo, que pudiesen traducirse en aptitudes para progresar.

En otras importantes empresas se exige de todo -- solicitante un mayor número de datos, tales como:

- Agradable timbre de voz
- Capacidad de atención
- Capacidad para exponer ideas y facilidad de palabra
- Capacidad de raciocinio
- Estabilidad emocional
- Confianza en sí mismo
- Simpatía
- Entusiasmo
- Aptitudes personales

La importancia atribuida a las características personales no decrece en forma alguna a las concedidas a las habilidades y capacidades para un trabajo determinado. Esa preparación, por ser esencial, se da por supuesta. Como un ejemplo, si dos personas, con igual preparación y capacidad solicitan el mismo puesto de trabajo.

lo más probable es que sea contratada la que ofrezca - mejores características personales.

En el punto siguiente se describen en forma somera, los intereses que surgen en la empresa para la creación o reemplazo de los puestos dentro de las organizaciones, en relación con el factor humano:

III.2 QUE SE REQUIERE EN LA ELABORACION DEL ANALISIS DE PUESTOS.-

El análisis de puestos básicamente es una técnica mediante la cual se conoce lo que cada trabajador hace, así como las aptitudes que debe poseer, según los requerimientos que especifique una organización, para un tipo de trabajo determinado y para esto se hace indispensable recopilar metódicamente los datos que arroje - un estudio conducido por un analista especializado.

Grados (1988) (3), define la palabra puesto como - "Un conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que forman una unidad de trabajo específica e impersonal".

Más específicamente en el campo del trabajo, es - común que las organizaciones utilicen una requisición -

de personal para fines administrativos y de control, - así como para proporcionar al departamento de personal la información acerca de las actividades que se desempeñan dentro de la compañía.

Las descripciones, o las especificaciones de trabajo, se pueden considerar productos finales del proceso de análisis de trabajo, es decir, un sistema que compila la información básica acerca de un puesto determinado.

El análisis de trabajo es una técnica empleada -- para definir como legal la práctica de selección de personal, y con ella se justifica el uso de las pruebas de habilidades y de capacidades para un puesto específico.

A manera de definición, se puede decir que el análisis de trabajo es el proceso mediante el cual una -- información importante relacionada con un trabajo particular, se consigue en forma sistemática y ordenada. -- (Stanton 1985) (2).

Ahora bien, el análisis de trabajo puede realizarse a través de:

- La observación de un ejecutante en el desempeño de su trabajo.

- La realización de una entrevista con el -- empleado, para conocer el trabajo que lleva a cabo.

- La aplicación de cuestionarios, en relación al puesto sometido, ante individuos que - desempeñan el trabajo en ese momento.

- La combinación de varias o todas las técnicas indicadas.

Cuando se encuentran huecos de información para -- poder efectuar un análisis de puesto, o bien si la posición es nueva, el especialista de personal debe conseguir esa información complementaria necesariamente, ya que la época actual de rápidos cambios sociales y tecnológicos es importante, para mantener al día los datos - referentes al trabajo. Es recomendable que todos los - puestos se revisen en forma periódica, con el fin de - mantenerlos vigentes.

Para redondear este tema, se detallan a continuación cuáles son los elementos necesarios en la elaboración de una descripción precisa de trabajo:

1. La relación concisa de las tareas precisas que se ejecutan siempre en el puesto.

2. La información adicional para ampliar la comprensión general del puesto, que incluye factores como:

a) Nivel de criterio e iniciativa requeridos, que determina el grado de juicio e iniciativa esperados del individuo.

b) Nivel de acceso a información confidencial, que es el grado de discreción que se espera de la persona con información de naturaleza no divulgar.

c) Nivel de supervisión u orientación recibidas, - cuando se ejerce una dirección muy estrecha y constante. o si el empleado no la requiere, o sólo la requiere de manera indirecta.

d) Grado de tolerancia a la presión, que indica - la clase de tensión o atención que se precisa del individuo.

e) Grado de contacto con el público o con los -- clientes que se refiere a la naturaleza y el grado de -- relación directa con otras personas de la organización y de fuera de ella.

f) Definición de la estructura del trabajo, la cual determina si está el puesto bien definido y estructurado o si existe alguna ambigüedad en la asignación de tareas y procedimientos.

g) Nivel de complejidad y alcance de responsabilidad y autoridad, que se relaciona con el grado de dificultad de la responsabilidad y la autoridad requeridas de la persona frente al puesto.

h) Otras características especiales e importantes con respecto al puesto.

Quando se ha obtenido un detalle completo del puesto, el paso siguiente es compilar la información respecto de las capacidades precisas que el candidato debe -- poseer. Es por esto que las especificaciones del trabajo deben estar directamente relacionadas con el mismo. En razón de la necesidad de la empresa de contar con la inclusión de todas las especificaciones, hay que adicionar otro requisito, que las mismas sean realistas.

INFORME DE ESPECIFICACIONES DE TRABAJO PRECISAS Y REALISTAS.-

1. NIVEL DE ESTUDIOS.-

Este punto revisa qué educación se requiere, -- qué grado de escolaridad y/o especialidades necesarias o deseables para el desempeño de un puesto.

2. CANTIDAD DE EXPERIENCIA DE TRABAJO PREVIO.-

Se refiere a la naturaleza y tipo de experiencia lograda en su trayectoria de trabajo previo y --- cuánta de ella se requiere. Qué alcance de responsabilidad, autoridad y experiencia en toma de decisiones son necesarias.

3. HABILIDADES ESPECIALIZADAS.-

Técnicamente cuáles son las habilidades requeridas para el trabajo. Qué especialidades son indispensables para el desarrollo del trabajo en forma particular.

4. NIVEL DE INTELIGENCIA.-

Es la habilidad mental y el nivel de análisis y síntesis que requiere el trabajo a desarrollar.

CARACTERISTICAS ESENCIALES DE LA PERSONALIDAD.-

Un trabajo puede requerir de algunos atributos especiales de la personalidad. Existen aspectos que son necesarios, otros que son esperados y otros más que son deseables, pero también hay características que no funcionan en un determinado ambiente o tipo de trabajo.

Por ejemplo: de una recepcionista de oficina se requerirá una personalidad extravertida, sociable, -- expansiva y afable.

Es interminable la lista de los rasgos de personalidad de los que se hablaría como requerimientos básicos para una función determinada.

III.3 LA ELABORACION DE UN CATALOGO DE PUESTOS.-

Los perfiles de puestos pueden estar contenidos -- dentro de un catálogo general de puestos, el cual contiene fichas de identificación de todos los puestos que deban ser evaluados para cada uno de éstos. Existe un formato integrativo de datos denominado profesiograma, que detalla en forma genérica las funciones primordiales desempeñadas conforme al puesto y los requisitos a

cumplir en aspectos académicos y laborales, así como los exámenes aplicables a los candidatos a cubrir el puesto.

EJEMPLO DE UNA FICHA DE IDENTIFICACION DE UN PUESTO

PUESTO: ANALISTA ESPECIALIZADO

REGISTRO: EM 02312

AREA: DIRECCION DE ANALISIS FINANCIERO

PROFESIOGRAMA.-

1. Lleva a cabo investigaciones en diversas fuentes de información, ejecuta y evalúa proyectos de temas financieros, estadísticos, técnicos, etc.
2. Obtiene la información necesaria para llevar a cabo el análisis de los conceptos y temas referentes al área de trabajo.
3. Efectúa el análisis de los antecedentes y datos para la realización de los proyectos y solución a los - problemas planteados por el caso particular.
4. Apoya en la ejecución de las actividades relacionadas con el puesto.

REQUISITOS.-

- a) Título profesional, o cuando menos certificado o carta de pasante de la profesión requerida por el -- puesto.

- b) Dos años de experiencia comprobable en el -- área.

- c) Obtener calificación aprobatoria en examen -- técnico.

- d) Resultados favorables en exámenes psicotécnicos.

El conjunto de puestos similares tiene como objeto la reducción en la cantidad de perfiles. El paso siguiente al análisis de las funciones es la clasificación de puestos en niveles que reflejen homogeneidad, en -- escolaridad, experiencia, grado de responsabilidad y -- actividades a realizar, iniciando por el de mayor jerarquía.

El punto siguiente es analizar los profesiogramas de cada puesto, para establecer factores psicológicos:

intelectuales, laborales, sociales y personales importantes para la realización de las funciones correspondientes y que sean susceptibles de explorarse en la evaluación.

M. Jiménez Rendón (1985) (4), dentro de su tesis, indica que los factores psicológicos para una evaluación susceptibles de ser medidos se reducen a unos cuantos definidos con precisión y que puedan contener otros factores dentro de uno mismo.

CUADRO DE FACTORES PSICOLÓGICOS POR ÁREAS

LABORAL	INTELLECTUAL	SOCIAL	PERSONALIDAD
ESCOLARIDAD	RENDIMIENTO INTELLECTUAL	HABILIDAD P/ ESTABLECER RELACIONES INTERPERS.	INICIATIVA
EXPERIENCIA LABORAL	CREATIVIDAD	RELACION CON SUPERIORES	ORGANIZACION
ESTABILIDAD LABORAL	ANÁLISIS Y SÍNTESIS	SUPERVISION	ESTABILIDAD EMOCIONAL
MOTIVACION HACIA EL TRABAJO	PLANEACION	LIDERAZGO	TOMA DE DECISIONES
	JUICIO PRACTICO	TRATO SOCIAL	COLABORACION
	HABILIDAD VERBAL	TACTO EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES	ACATAMIENTO DE NORMAS
	HABILIDAD NUMERICA		ACEPTACION DE MODELOS DE AUTORIDAD
	RAZONAMIENTO ABSTRACTO		MANEJO DE INFORMACION CONFIDENCIAL
	CONCENTRACION		DINAMISMO
	VELOCIDAD Y EXACTITUD		PRODUCTIVIDAD
			POSIBILIDAD DE DESARROLLO

III.4 RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL

Estos dos puntos forman parte del proceso administrativo, dentro de la etapa llamada de integración.

El reclutamiento es una técnica empleada con el objeto de proveer de recursos humanos a una organización, cuando existe un requerimiento de personal para llevar a cabo un número de actividades determinadas.

La selección, como segundo componente ocurre cuando se tienen ya los candidatos probables a emplearse, así como un perfil psicológico previamente elaborado; dentro de estas fases del proceso el evaluador o profesional encargado de seleccionar llevará a cabo acciones en donde tomará en cuenta características específicas que presenten los aspirantes a cubrir una plaza y es ahí donde resulta importante la observación de entre otras cosas la personalidad y las habilidades, para hacer una adecuada elección.

El hecho de conocer los datos familiares, así como los académicos, los laborales y otros del candidato es sin duda de aportación valiosísima para la contratación, por ello la autcra desea hacer un énfasis en su indefectible uso.

Ahora se citará de manera muy concisa, los aspectos más fundamentales de los puntos antes mencionados.

El reclutamiento dentro de una empresa se origina generalmente en base a dos circunstancias:

a) Cuando se requiere de personal especializado - en un tipo de labor, en la organización.

b) Cuando por motivos de rotación de personal se requiere que una persona venga a sustituir a la anterior, con similares conocimientos y/o aptitudes.

El reclutador entonces planeará la respuesta a los interrogantes: cómo, dónde y cuándo obtener los recursos humanos.

Los lugares a donde recurra para captar a los candidatos a contratación, se denominan fuentes de reclutamiento, mismas que pueden ser externas, como: escuelas, universidades, bolsas de trabajo, asociaciones profesionales, agencias de colocación e iniciativa propia. Existen también los medios de difusión, en donde el representante de la empresa da a conocer las características buscadas para cubrir el puesto, y éstos

pueden ser: boletines especializados, el periódico, el radio, la televisión y los grupos de intercambio.

Entre las fuentes internas de reclutamiento se -- encuentran: la cartera de candidatos, formada por solicitantes directos, personas recomendadas, o bien -- personal adscrito de base o temporal, de quién se pue da hacer una propuesta para ocupar la vacante.

La selección de personal toma en cuenta aspectos diversos del individuo, la cual sirve para lograr una -- buena decisión al momento de señalar a alguna persona -- como el candidato idóneo para ocupar la vacante.

Para lograr este objetivo, el método más adecuado es efectuar una evaluación psicológica, previamente -- detallado nuestro perfil del puesto.

La información buscada en las áreas intelectual, y de personalidad podría ser hallada a través de la aplicación de una batería psicológica.

Las características a medirse dentro del área intelectual pueden ser el aprovechamiento de los recursos intelectuales, la capacidad de análisis y síntesis, --

planeación, organización, aprendizaje de nuevos conceptos, memoria y habilidades propias del puesto a ocupar.

Como algunos factores en el campo de la personalidad, se consideran: motivación, iniciativa, trato social, constancia y apego, colaboración, dominancia, juicio, - emociones, intereses, responsabilidad, etc.

El proceso de selección contempla algunos pasos, - cuyo orden puede variar, pero su conocimiento es necesario.

1) Llenado de presolicitud de empleo.-

Esta contiene los datos de identificación y la información básica de los requisitos indispensables en relación con el puesto a ocupar.

2) Entrevista inicial.-

En donde se corroboran los datos vaciados dentro de la presolicitud.

3) La solicitud de empleo.-

Es un formato estructurado, que contiene - una información más detallada del aspirante, cuyo contenido se basa en:

- a) Datos personales, particulares del individuo.
- b) Datos familiares; investigan acerca del origen y procedencia, vida en común, dependientes, situación socio-económica, etc.
- c) Datos económicos, como pertenencias, propiedades, ingresos y egresos del solicitante.
- d) Datos escolares. Esto se refiere a la trayectoria académica, logros y tropiezos de la persona.
- e) Experiencia de trabajo: cómo, cuándo, en -- dónde y cuánto tiempo se ha desempeñado el -- aspirante a ingreso en el área ocupacional.
- f) Referencias laborales y personales, que en -- su momento, pudieran proporcionar información acerca de la calidad de persona o empleado.

4) La evaluación técnica.-

Con ella se pretende conocer el grado de -- habilidad y conocimientos del tipo de trabajo, para el cual se ha reclutado y se está -- seleccionando al personal; se efectúa a -- través de entrevistas y exámenes.

5) La evaluación psicológica.-

Este paso es de suma importancia y es mediante la aplicación de tests psicológicos que --

se obtiene la información acerca de la inteligencia y personalidad del sujeto evaluado. Se consideran aspectos relacionados con el nivel jerárquico o de tabulador y el puesto a desempeñar.

- 6) Entrevista de selección, denominada - también "entrevista profunda", la cual es útil para ampliar la información - acerca del candidato y verificar los - datos proporcionados por él. Se propone ahondar en el conocimiento de características positivas o negativas que - presente la persona, y mediante ello, conseguir una mejor selección de personal. De ella se ha hablado más detalladamente en el capítulo I.

7) Exámenes médicos.-

Su intención es conocer el estado de - salud general del aspirante.

- 8) Encuesta socio-económica e investigación de referencias laborales.-
Aspectos que determinan el conocimiento

to algo más cercano del sujeto, desde la óptica de lo observable y de la información de sus anteriores patrones o empleadores.

9) Evaluación general del candidato.-

En ella se mencionan totalmente y en forma de un reporte general los elementos de juicio determinantes para la contratación o no del candidato a ocupar la plaza; aquí se manejan tanto los resultados psicológicos como observables del mismo.

III.5 PARA QUE SIRVE LA CAPACITACION.

En un trabajo de tesis referente a la capacitación, Rosalba Sánchez (1989) (5), menciona que no se trata de una simple casualidad el hecho de que los individuos - lleguen a ocupar un puesto de altos mandos, sin recibir una educación familiar firme y adecuada. Después de una investigación, ella encontró elementos familiares que - la llevan a afirmar: "La educación formal del ejecutivo mexicano tiene como principal fuente y guía el seno familiar, donde el padre es el sostén de la familia y por ende la máxima autoridad, la madre dedicada al hogar y por tanto la encargada de educar a los hijos. La preparación académica del niño se inicia hasta alrededor - de los seis años".

Es por ende que la capacitación viene a tomar parte del moldeamiento y especialización del individuo, no -- precisamente a su educación formal. Pero es de tal importancia que la Ley Federal del Trabajo establece su - necesaria aplicación dentro de la empresa, cualquiera - que sea su giro y tipo de empleados.

Marroquín Quintana (1988) (6), define a la capacitación de la siguiente forma: "La capacitación es el conjunto de procesos sistematizados por medio de los cuales

se intentará modificar conocimientos, destrezas y habilidades de los hombres para hacerlos más eficientes y efectivos en el desempeño de su oficio (su desarrollo - de capacidades del hacer)".

La capacitación es una elección de mejorar; algo que se ofrece y que podemos tomar para que forme parte de - uno mismo. Es una oportunidad que puede determinar el éxito profesional y consecuentemente el desarrollo profesional y económico. Desde el punto de vista social - es esta oportunidad un motivo para alcanzar un mayor - nivel socio-cultural. Es asimismo, desde un punto de - vista de la empresa, una forma de incrementar la produc - tividad de los empleados.

Aunque a simple vista parecieran similares los tér - minos adiestramiento, capacitación, desarrollo, entre - namiento y educación, existen diferencias que los ubican en diferentes connotaciones.

El adiestramiento se entiende como la habilidad o destreza, adquirida en general dentro del trabajo de - tipo físico. En este caso, el adiestramiento se impar - te a los empleados que tienen menor categoría, y a los obreros en la utilización y manejo de máquinas y equipos.

El término capacitación implica un sentido más amplio, en el que se alberga el adiestramiento; pero su objetivo fundamental es proveer de conocimientos, principalmente de aspecto técnico del trabajo. La capacitación es impartida a empleados, ejecutivos y funcionarios en general, cuyo trabajo reviste una parte intelectual importante.

El desarrollo es más amplio. Se refiere a un progreso integral del ser humano, y tiene que ver con la adquisición de conocimientos, la disciplina, la voluntad y la adquisición de habilidades que son requeridas a -- los ejecutivos, por ejemplo.

La educación en general es un proceso de aprendizaje contínuo e ilimitado que comienza desde el nacimiento, y del cual, podría decirse que es un entrenamiento, de donde parten conductas y habilidades y un constante mejoramiento del individuo. La educación históricamente hablando data desde las más primitivas sociedades y -- cuyos primeros intentos se basaron en enseñar e intercambiar habilidades dentro de los pueblos primitivos.

En el interior de la empresa se observa a la capacitación como un medio inigualable para encauzar al personal con automotivación y sentido de autointegración.

Un concepto que va más allá de lo superficial, propondría que la capacitación fuese una educación integral, y de esa manera se ubicaría y desarrollaría al individuo, cualquiera que fuese su nivel y área de trabajo -- como un miembro responsable del grupo social al que perteneciera.

Sobre este particular, los fines primordiales de la capacitación se resumirían en:

1. Coadyuvar en el desarrollo completo de la persona, y por consiguiente el de la empresa, y
2. Lograr un conocimiento especializado, que permita al personal desempeñarse de forma eficaz dentro de un puesto.

COMO SE DETERMINAN LAS NECESIDADES DE EDUCACION.

En forma ideal, una empresa debe tener la visión de satisfacer las necesidades del momento y prever las necesidades futuras. Para ello, en principio se deben precisar las necesidades presentes y después las necesidades a mediano y largo plazo.

La investigación previa de necesidades de capacitación debe ser un punto a realizar de forma ineludible, ya que si se carece de ella no será muy lógico pensar en programar adecuadamente un curso.

Las razones fundamentales de la capacitación son - pues: La satisfacción de necesidades de la empresa, - basada en conocimientos y actitudes, y la previsión de situaciones para resolverlas con anticipación.

El aspecto importante de la capacitación es su -- función, que debe ser educativa y perseguir como meta - la formación cultural e integral de los individuos. -- Debe tomar en cuenta el presente y la visión del futuro, sin importar el nivel y situación del empleado, ni la - magnitud y posibilidades de la empresa.

En la búsqueda de información relativa a necesidades de capacitación y desarrollo, existen técnicas e -- instrumentos que se utilizan con más éxito, y que son - las siguientes:

1. Entrevista individual.
2. Entrevista de grupo.
3. Aplicación de cuestionarios.

4. Aplicación de evaluaciones y pruebas.
5. Inventario de recursos humanos.
6. Datos estadísticos.
7. Comités.
8. Informes y opiniones de consultores externos.

El hecho de investigar las necesidades de capacitación tiene además algunos beneficios, en la creación de un diagnóstico apropiado, algunos de ellos son:

1. Análisis y localización de necesidades educativas.
2. Diagnóstico del clima organizacional, evaluación de la moral del personal.
3. Obtención de perfiles educativos de los puestos en la organización.
4. Información para la programación de actividades del área de capacitación.
5. Información para calcular el costo beneficio del programa propuesto.
6. Especificación de recursos necesarios.

CONCLUSIONES DEL CAPITULO

El capítulo retoma información de capítulos previos, y aquí destaca la forma en que esos patrones de conducta primariamente desarrollados, influyen la personalidad e inclinan al individuo sobre ciertas actitudes en el medio en el que se desenvolverá con el tiempo, - para introducirse al medio productivo, en su actividad particular.

Las organizaciones, sobre todo aquellas que cuentan con suficientes recursos económicos y humanos para reconocer valiosa y necesaria la planeación de su personal y para actuar sobre estos aspectos, son las que llevan a cabo una más acertada selección de sus colaboradores y con ello contribuyen a una mayor eficiencia en el logro de las metas trazadas previamente.

El último apartado de este capítulo, revisa otro factor coincidente en el tema del factor humano en el medio laboral. Es la capacitación, el tan constantemente repetido tema como parte importantísima de la plena adecuación del ser humano en el trabajo, y con ello la persecución de objetivos futuros, en el sentido de que este mundo de competencia que nos ha tocado

vivir, se sienta indispensable que la ejecución de -- cualquier actividad productiva se revista de una calidad de métodos depuradores como es la búsqueda de la - excelencia.

No muy lejos de este tópicó, el estudio continúa, proponiendo en el siguiente capítulo que la personali- dad adquiere niveles altos de importancia cuando se -- enfrenta a la integración dentro de un centro de trabajo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

1. Pequeño Larousse Ilustrado, Ed. Laurousse, México, D.F., pág. 439.
2. Stanton, E.S., Sistemas efectivos de solicitud y -- selección de personal, Edit. Limusa, México, D.F., 1985, págs. 126-127.
3. Grados, J., Inducción, reclutamiento y selección, El Manual Moderno, México, D.F., 1988, págs. --- 118-119.
4. Jiménez, M., Proceso de selección de personal en una dependencia de la administración pública federal. Tesis de Licenciatura, Fac. de Psicología, U.N.A.M., 1985, págs. 35, 37, 43-44.
5. Sánchez, R., Empleados bancarios, México, D.F. -- Tesis de Licenciatura, Fac. de Psicología, U.N.A.M., 1989, pág. 22.
6. Marroquín, J., Capacitación a trabajadores. Tesis de Licenciatura, Fac. de Psicología, U.N.A.M., 1988, págs. 43-44.

C A P I T U L O I V

**LA PERSONALIDAD COMO FACTOR PREDISPONENTE
EN LA SELECCION DE PERSONAL**

CAPITULO IV

LA PERSONALIDAD COMO FACTOR PREDISPONENTE EN LA
SELECCION DE PERSONAL

Después de revisar los temas de la familia, la --
entrevista y la persona dentro del medio laboral, se -
hace aquí un espacio, para tratar lo referente a la par_
te de la personalidad que funciona en la adaptación del
elemento humano a un trabajo determinado.

Es posible, que afirmar la existencia de vocacio--
nes absolutas para el ejercicio de ciertas profesiones
y oficios resultaría un tanto aventurado, pero desde --
el punto de vista gestáltico, procede exponer algunos -
puntos que complementen el tema general de la tesis.

A continuación se explicará, en forma somera, el --
papel de la familia directamente como aportadora de fun_
damentos vivos en la personalidad del individuo.

IV.1 EL MEDIO FAMILIAR Y SU INFLUENCIA EN EL INDIVIDUO

Se dice que el desarrollo de la personalidad, -
puede ser comprendido si se indagan las particulares --

relaciones emocionales, la historia de impresiones, etc., a que ha sido sometida desde la infancia. Cuando un individuo nace, requiere de protección y apoyo, que recibe de los adultos, así como el amor que lo ampara o lo frustra o ambas cosas. Aquello que sucede en su infancia, determina sus actitudes, sus satisfacciones y hasta quizá su fracaso en años futuros con respecto a su ubicación. Esta postura, la sostiene Kluckhohn (1975) (1).

Una de las funciones de la familia, de relevante -- importancia, consiste en la integración del niño recién nacido en la cultura, de manera paulatina durante sus años de formación, en el acondicionamiento a las normas y a las pautas vigentes en la respectiva civilización; se tienen pautas concretas a las que han de acondicionarse los recién nacidos. Es por tanto, que la familia opera como el mejor instrumento de transmisión de las tradiciones y los convencionalismos hacia los hijos, teniendo en cuenta que la vida y el trabajo de éstos se determinarán por las normas así transmitidas.

Ahora bien, se tiene que por medio de la capacidad de posponer, el individuo logra aplazar la satisfacción inmediata de un deseo o un instinto, en su vida de --- adulto, el ser humano basa en este hecho todo el proce-

so de integración a la sociedad, y esto comienza desde la educación de sus esfinteres, la estabilización de sus hábitos alimenticios, de sueño, marcha, etc. El niño cambiará la gratificación inmediata por una satisfacción más duradera, la recompensa material por la social.

El adulto procura satisfacer algunas necesidades de modo que no choquen contra sus propios valores éticos, estéticos, o las costumbres, valores y tradiciones del medio en que se desenvuelve. El niño se maneja con una conciencia repleta de temores, amenazas y culpas, generadas por fantasías e imágenes deformadas, en parte basadas en experiencias de castigos y amenazas reales recibidas de los adultos. Además de ello, la adaptación social hace soportar al niño inevitables frustraciones a sus instintos, así como la creencia de que su pensamiento es omnipotente porque también cree que sus fantasías pueden ser reales. Para controlar sus pensamientos que le crean ansiedad. En niño desarrolla formas de represión intensas; es decir, barreras de contención para defenderse de sus propios impulsos agresivos, por los peligros que ve implícitos en ellos. Este tipo de conciencia tan severa, va disminuyendo a medida que el sujeto crece, aunque en algunos adultos puede mantener

ciertos rasgos y provocar perturbaciones importantes, -
mostrando una relación con vivencias infantiles.

LOS ASPECTOS ECONOMICOS

La funcionalidad en este caso, está determinada --
por la capacidad productiva o administrativa de los -
miembros de la familia, la cual en múltiples ocasiones
estaba centrada en la figura paterna en la imagen tradi-
cional de la familia. El padre era antes considerado -
el proveedor único de las condiciones que posibilitan -
la vida y el desarrollo del grupo familiar.

Como en todos los casos, la evolución de la civili-
zación determina también cambios en las situaciones eco-
nómicas, y la responsabilidad del padre en el sustento
de la familia, pasa a ser compartida por la madre y --
después por los hijos mayores, generando una movilidad
de roles en el núcleo familiar. Entonces, la imagen -
del padre como jefe y cabeza de familia cede paso a una
forma más democrática donde los demás miembros intervie-
nen, para reclamar sus derechos y aportar apoyo en el -
sostén del grupo familiar.

En la etapa preindustrial, la familia constituía -
una unidad de producción económica y a la vez un núcleo

de establecimiento y de extensión de contactos sociales. Con la sociedad industrial la familia deja de ser un -- centro de producción, en la cual la actividad laboral -- se desplaza fuera del hogar, al impersonal mundo de la fábrica y el medio laboral. Entonces, muchas de las -- funciones asignadas a la familia, como es la educación, las relaciones sociales, y la recreación, son desempeñadas por diversas organizaciones de la comunidad, lo que vincula interpersonalmente al individuo en una serie de redes que gobiernan la vida de éste en la sociedad. Se incluyen en estas relaciones las organizaciones, cada -- vez más complejas, hacia donde se desplaza la función -- económica de producción de la familia, lugares en los -- que pasa la persona horas y días y que determinan el -- desarrollo de relaciones específicas laborales, como -- de subordinación, de agremiación, de rendimiento, de -- competencia, etc., con la consiguiente variación de -- relaciones que el individuo desarrolla en el seno de la vida familiar.

Existen en los últimos tiempos, una serie de situa-- ciones que contribuyen a disminuir la imagen tradicio-- nal del padre como dador de bienes e investido de una -- autoridad y jerarquía con connotaciones de posesividad sobre los miembros de la familia. Dentro de estas si-- tuaciones se hallan las crisis de desempleo o de pérdi--

da de la oportunidad o de la capacidad laboral del padre.

Para completar la información, ahora se observará - que dentro del campo práctico, las actividades y funciones del grupo humano llamado familia se cumplen en varios niveles, entre los cuales se tienen:

a) El nivel educativo.

El grupo social llamado familia transmite los usos, costumbres y patrones culturales y morales del medio, a través del contacto con las generaciones predecesoras y sus expectativas y posibilidades. Se manifiesta relevante la consistencia en la educación y la crianza del niño que tienen los adultos en sus criterios de enseñanza, que funcionan como modelo de las normas familiares y el mundo externo, creando los principios uniformes - para la formación y la adopción de normas por los hijos.

b) El nivel afectivo.

La familia como grupo humano es el que posee el más alto potencial afectivo derivado de los vínculos determinados por la continuidad biológica, la transmisión de una herencia cultural, la comunidad, a la socialización y la educación.

c) El nivel de convivencia familiar.

Dentro de este punto, existen varias facetas de la afectividad que se ponen en juego, de las cuales se pueden considerar:

- La situación de los padres en su estadio de madurez.
- La satisfacción de necesidades afectivas del niño.
- Las actitudes de los padres hacia los -- hijos.

A este respecto, la psicología evolutiva que comprende las edades, muestra la dimensión de la distancia que media entre las dos generaciones, padres e hijos. El individuo que ha dejado atrás la adolescencia y se encuentra en el estado evolutivo de la adultez, puede vivir más de acuerdo con la realidad que con sus fantasías, deseos y temores. Esto hace la diferencia con un niño, quien en base a su fantasía compensa y corrige la realidad frecuentemente, sobre todo cuando ésta le resulta frustrante. Sin embargo, el adulto no siempre se maneja con un estricto sentido de la realidad, en determinadas circunstancias, especialmente aquéllas más -- llenas de afectividad o ante situaciones, por ejemplo:

de desamparo afectivo.

IV.2 LA SOCIEDAD, MARCADORA DE PAUTAS DE CONDUCTA

La preparación obtenida a través de los lazos familiares y el entorno de éstos, marca la continuidad de la civilización y la historia, y son las tradiciones y las pautas familiares que constituyen los principales medios de acción.

Como por ejemplo, Schrecker (1978) (2), señala: -- "La transmisión del lenguaje, considerando que las pautas idiomáticas forman parte de la transmisión de las pautas religiosas, políticas, gnoseológicas, estéticas y económicas que constituyen el sistema de toda civilización".

En las condiciones de la vida de ciudad, la familia llega a constituir el elemento principal, en el cual -- descansa la salud psicológica y el equilibrio de las personas; significa esto que la familia constituye en el medio urbano el centro de intimidad, en el cual el ser humano de la vida moderna expresa su personalidad total, en comparación con lo fragmentario que resultan todas las demás instituciones de la sociedad industrial que mantienen características de especialización, y por

que no decirlo, comercialización.

En distintos estudios se ha denominado a la familia como un agente social; no obstante, sus funciones están cambiando. De entre algunas otras funciones, la socialización está a cargo de la familia.

La socialización se entiende como un proceso que da pautas, valores, información indispensable para que el niño actúe en una sociedad determinada. El aspecto de socialización inicia cuando la madre señala al hijo lo que es indebido, peligroso, bueno, lo que está aceptado y lo que no lo está.

Durante la asistencia a la escuela, el ser humano es educado por un sistema organizado por la sociedad -- fuera del núcleo familiar. Entonces el sistema familiar opera como un todo ahora.

Como instrumento de defensa, también opera la familia en relación con sus miembros. Así se ve que cuando a alguno de ellos se le presenta un problema, recurre a los demás. Ya sea un hijo para con los padres, el padre para con la madre o el resto de la familia. El padre tiene con sus compañeros de trabajo en el gremio, la asociación religiosa, el partido político, etc., un

contacto parcial, pero dentro de la familia existe una expresión global de la personalidad, como se menciona - líneas arriba, descubierta día con día frente a todos - los miembros.

Los miembros de la sociedad, según los patrones de cultura que han interiorizado, señalan al nuevo miembro de ese grupo cómo se debe actuar de acuerdo al juego de la vida, y cuál es la ventaja de buscar sus recompensas. En la primera infancia se adiestra a los miembros respecto de conocimientos selectivos propuestos en la sociedad, especialmente en la familia. La socialización es necesaria para la continuidad de la vida de la agrupación, puesto que sus reglas y canales no sólo indican a los miembros del grupo que deben hacerlos sino también las razones para hacerlo.

LAS CONTRADICCIONES EN LA SOCIEDAD.

En el desarrollo de la sociedad se han originado -- contradicciones. En relación a lo que la cultura y la sociedad demandan como parámetros de conducta, y al mismo tiempo exigen de las personas comportamientos que - entran en conflicto con aquéllos. Los roles sociales - pueden traer consigo contradicciones, como por ejemplo: requerir que ejerzan rígida autoridad en sus papeles -- ocupacionales. Se espera también que se conduzcan de -

manera flexible con sus familias. Estas contradicciones pueden causar confusión y conflictos emocionales que -- afectan la estabilidad y la salud de las personas. Las contradicciones en la sociedad y la cultura pueden producir insatisfacciones a los individuos por el choque - entre la conducta que se considera apropiada para el -- bien en conjunto de la sociedad y la que se estima tal para el bien de un individuo.

Es asimismo un conflicto, el hecho de que el comportamiento que se espera contrasta con las normas sociales establecidas, a fin de encontrar satisfacción personal. En otros casos, el status social no puede alcanzarse - sin manifestar un comportamiento que va en conflicto -- con un valor social personal enseñado por la cultura.

De las prácticas de crianza infantil y los estilos de respuesta desarrollados en la familia, puede esperar se que influyan sobre el desarrollo de patrones socia-- les y las características culturales.

En forma ideal un sistema familiar debe estar - completamente integrado con el orden social y éste debe tener un mínimo de contradicciones para la familia. El objetivo que se debería trazar la familia sería brindar satisfacción a sus miembros, y al mismo tiempo, cumplir

con la conducta requerida por el orden social.

Algunos niños crecen con pocas oportunidades que los hagan aptos para la vida en la sociedad moderna o urbana, principalmente por dos razones:

1.- La carencia socioeconómica y cultural de su familia integra en relación con algunos miembros de la sociedad y la cultura, y

2.- La carencia institucional de niños sin familias, los cuales aún cuando lleguen a tener un adecuado cuidado de tipo físico, no tienen experiencias -- psicosociales necesarias para el desarrollo integral.

Según algunos investigadores, las prácticas llevadas a cabo para la crianza infantil de la clase socioeconómica baja u obrera, suelen aplicar castigos poco o nulamente congruentes, su cultura puede ser fatalista en sus actitudes indiferentes respecto del futuro, - podrían comportarse de forma autoritaria y rígida con - relación a los papeles sexuales. Hasta cierto punto, - los propios padres son modelos de pautas inadecuadas y limitan la experiencia de sus hijos fuera del ambiente inmediato. Acostumbran emplear pobre comunicación verbal en la instrucción al niño y manejan poco los concep-

tos abstractos. Mantienen baja autoestima y desconfían del sexo opuesto.

La carencia ambiental general y la falta de oportunidades de aprendizaje reducen las capacidades de los niños para cumplir con los requerimientos escolares o para desempeñarse con éxito en diversas tareas (Theron, 1989) (3).

LA IMPORTANCIA DEL AFECTO.

Las relaciones interpersonales deben establecerse por intercambio afectivo con otros individuos, sin ellas la persona no puede hallar satisfacción en ningún estilo de vida, ni es probable que encaje en una sociedad u orden social.

Existe una necesidad fundamental de relaciones afectivas estrechas y continuas con un grupo de gentes. Es muy importante que la conducta de los individuos asociados con el niño sea congruente, de modo que él pueda predecir la clase de experiencias que tendrá en la sociedad, y en especial con personas importantes para él. Estas relaciones afectivas son un cimiento de la motivación para llegar a socializarse y participar activamente en un orden social.

CONCLUSIONES DEL CAPITULO

La finalidad de enfocar las imágenes hacia la vida futura del niño, es sin lugar a duda de importancia -- vital en el desarrollo de este trabajo. En opinión de la autora, y a través de la investigación, en realidad se encuentra muy cierta la afirmación de Santiago Ramirez en su libro del mismo nombre "Infancia es Destino".

No sólo en el terreno de la selección de personal, sino en el ámbito completo de la psicología una y otra vez la influencia de la familia, el medio que -- rodea al individuo desde su gestación, son influyentes vitales en la formación de su carácter y la forma de - desenvolverse en general, incluyendo su posición de ser social dentro y fuera del medio laboral.

Las condiciones favorables para encaminar los ta-- lentos e inclinaciones en un tipo de actividad logra de alguna forma hacer un ser humano exitoso, satisfecho en la función de su medio de subsistencia y quizá ejemplo dentro de su grupo inmediato.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

1. Kluckhohn . La personalidad en la naturaleza, la sociedad y la cultura, Ediciones Grijalbo, Barcelona, España, 1975, págs. 260-262.
2. Schrecker, P., La Familia como institución transmisora de la tradición, Ediciones Península, 1978, - pág. 111.
3. Theron, A.C., El desarrollo humano en la época del urbanismo, Edit. Paidós, Barcelona, España, 1989, págs. 78-80.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez revisada la información, se concluyó que - tanto el tema de la familia como el de la entrevista, - eran suficientemente amplios como para hablar de cada - uno por separado y de forma más profunda y por ello cos to trabajo escribir de ambos y tratar de vincularlos, y así lograr el objetivo final.

Como el propósito no recaía en ninguno de los dos tópicos específicamente, se procuró dar una información general y clara, aunque ecléctica de ellos, para obtener una imagen lo más extensa que el tipo de trabajo permitiera, en su calidad de tesis descriptiva.

En realidad, el área familiar es tomada muy en -- cuenta directa o indirectamente dentro de la selección de personal, y esto es evidente cuando se advierte o -- comprueba el nivel socio-económico y cultural de la persona entrevistada, y consecuentemente lo que ésto impli ca en el plano del rol social: en el trato, vocabula-- rio, presentación física, modales, información general y tantas otras cosas. Pero quizás al evaluar, no se -- plantee el entrevistador un propósito definido para -- analizar los aspectos familiares.

En este estudio se hace hincapié en la inclinación o "vocación" que una persona presenta para la realización de un determinado trabajo, así como importante es revisar sus antecedentes laborales y la facilidad y/o gusto que exista por parte del solicitante de empleo.

Como recomendación, la presente investigación - podría ser completada con un estudio empírico, sugiriendo para ello la aplicación de cuestionarios, incluyendo preguntas que se relacionen con los datos familiares -- considerados en forma directa o indirecta, y también -- considerando el valor de los aspectos familiares en -- términos generales, así como la disposición y personalidad inclinadas hacia algún determinado tipo de trabajo, para el caso de las personas que serían evaluadas en el área laboral.

DISCUSION, ALCANCES Y LIMITACIONES

Este estudio puede carecer de un enfoque vía un solo autor o corriente, no obstante, su propósito fue encontrar variados puntos de vista coincidentes y de apoyo para el planteamiento del tema de esta tesis.

Los dos primeros capítulos ofrecen conceptos relevantes de los tópicos de soporte del trabajo bibliográfico; éstos tienen la intención de darle un peso a las fuentes de información, ya que se investigó principalmente dentro del primer capítulo el varias veces tratado tema de la entrevista, considerando que para su -- práctica es útil seguir ciertas sugerencias y pasos de modo que se pueda obtener la mayor información, y de ella en forma especial la relativa a los datos familiares. En el segundo capítulo dedicado a la familia, se enfatizó la parte relacionada con los valores imperfectos, la formación y las potencialidades del individuo que derivan en una aplicación en la vida futura.

En el tercer capítulo, el interés se dirige al factor humano en el ambiente de trabajo, para lo cual se acentúan ciertos pasos del proceso administrativo, que tienen que ver con la importancia de los antecedentes

de la persona y cuando éstos son sujetos a observación, incluyendo lo referente a los datos de su familia y -- origen, como forma integrativa de aspectos de la personalidad.

El cuarto y último capítulo, resalta el peso de la personalidad como factor de suma importancia en la valoración general, cuando se pretende seleccionar y encauzar los recursos humanos dentro de una organización.

El tema general no es nuevo, pero insta a considerar como de gran utilidad datos muchas veces pasados - por alto o poco apreciados en la evaluación de personal; éste es de consideración particular de la autora, un - alcance del estudio.

Se observará que la misma bibliografía consigna más de una línea de ideas; sin embargo, se propuso precisamente una tesis de tipo bibliográfico para concluir en - la relevancia de los agentes de la cultura, la formación y educación del individuo en su personalidad y desempeño dentro del medio de trabajo, conceptos que son indispensables en la valoración general del candidato a ingreso dentro de una organización.

No se podría considerar aisladamente un solo concepto o área para llegar a concretar si una persona es calificada o no para llevar a cabo un trabajo. Por -- esta razón, el presente estudio eleva a la calidad de - indispensable el análisis de valores intrínsecos aunque infravalorados en ocasiones, para tomar la decisión de contratar a alguien.

Esta investigación procuró exponer una información sin virtualmente agotar un tema, ni crear una hipótesis que afirmara una única e indiscutible postura, ya que - su objetivo no era crear una nueva teoría. Se trataron temas como la importancia, la valorización de algunos - factores, pero pretendiendo dejar abiertas las líneas - de investigación al respecto.

B I B L I O G R A F I A

Ackerman N., Diagnóstico y tratamiento de las relaciones familiares, Ed. Horme, Buenos Aires, Argentina, 1986.

Barreto, L.M., Datos para el estudio de la entrevista - como un elemento para aumentar el rendimiento en el trabajo industrial. Tesis de Licenciatura, Fac. de Psicología, U.N.A.M., 1971.

Bateson, G., Interacción familiar, Ed. La Bahía, Montevideo, Uruguay, 1982.

Benjamin, A., Instructivo del entrevistador, Ed. Diana, México, D.F., 1986.

Bernstein, I. Familia, aspectos psicológicos. Edit. - Paidós, México, D.F., 1989.

Bingham y Moore, Cita en la entrevista psicológica de - Charles Nahoum, Edit. Kapelusz, Buenos Aires, Argentina, 1961.

Bleger, J., Entrevista y grupos. Ed. Nueva Visión, Buenos Aires, Argentina, 1985.

Buhler, Ch., El niño y su familia, Técnicas exploratorias de familia, Edit. Paidós, Buenos Aires, Argentina, 1965.

Chiavenato, I., Administración de recursos humanos, -- McGraw Hill, Bogotá, Colombia, 1990.

Díaz Portillo, I., Técnica de la entrevista psicodinámica, Edit. Pax México, México, D.F., 1989.

Dorantes, M.A., Características "estructurales" de nueve familias mexicanas. Tesis de Licenciatura, Fac. de -- Psicología, U.N.A.M., 1983.

Engels, F., El origen de la familia, la propiedad privada y el estado. Ed. Progreso, Moscú, U.R.S.S., 1981.

Espejel, E., Cuestionario de evaluación familiar. Tesis de Maestría, U.N.A.M., 1987.

Ettinger, K., Administración de personal, Edit. Herrero Hermanos, México, D.F., 1977.

Fischman, Ch., El cambio familiar. Desarrollos de modelos. En Minuchin, Edit. Paidós, Barcelona, España, 1985.

Flores, G., La alteración de la comunicación familiar. Tesis de Licenciatura, Fac. de Psicología, U.N.A.M. -- 1988.

Fromm, Erich; Horkheimer, M., Parsons, T., y otros, La familia, Edit. Península, Barcelona, España, 1978.

Gómez de León, J., El enfoque de sistemas en terapia familiar. Tesis de Licenciatura, Fac. de Psicología, U.N.A.M., 1983.

Grados, J., Cómo obtener más provecho de una entrevista. Sociedad de Psicología Aplicada, México, D.F., 1989.

Grados J., Inducción reclutamiento y selección. El manual moderno, México, D.F., 1988.

Ibañez, B., Manual para la elaboración de tesis. Edit. Trillas, México, D.F., 1990.

Jiménez, M., Proceso de selección de personal en una dependencia de la Admón. Pública. Tesis de Licenciatura. Fac. de Psicología, U.N.A.M., 1985.

Johnson, H. y otros. Sociología y Psicología social de la familia. Edit. Paidós, Buenos Aires, Argentina, 1967.

Kornblit, A., Semiótica de las relaciones familiares, Edit. Paidós, Buenos Aires, Argentina, 1984.

Gluckhohn, M. y Schneider, A., La personalidad en la - naturaleza, la sociedad y la cultura, Edic. Grijalbo, Barcelona, España, 1975.

Laing, R.D., El cuestionamiento de la familia, Edit. Paidós Mexicana, México, D.F., 1988.

La Familia, Texto anónimo, propiedad de la Sociedad de Psicología Aplicada, A.C.

Levi Strauss C.; Spiro, M. y Gough, K., Polémica sobre el origen y la universalidad de la familia, Cuadernos anagrama, Ed. Anagrama, Barcelona, España, 1976.

Marroquín, J., Capacitación a trabajadores. Tesis de Licenciatura, Fac. de Psicología, U.N.A.M., 1986.

Mendieta, A., Tesis profesionales, Edit. Porrúa, -- México, D.F., 1983.

Michel, A., Sociología de la familia y del matrimonio, Ed. Península, Barcelona, España, 1974.

Minuchin, S., Calidoscopio familiar: Imágenes de - violencia y curación, Edit. Paidós, Barcelona, España, 1986.

Minuchin, S., Familias y terapia familiar, Gedisa -- Mexicana, México, D.F., 1986.

Moreno, L.S., La entrevista psicológica. Tesis de - Licenciatura, Fac. de Psicología, U.N.A.M., 1980.

Nahoum, Ch., La entrevista psicológica, Edit. Kapelusz, Buenos Aires, Argentina, 1961.

Olson, D., Families, Sage Publications, Nueva York, N.Y., 1989.

Ortueta, R., Técnicas de dirección de personal, Edit. - Limusa, México, D.F., 1979.

Pequeño Larousse Ilustrado, Ediciones Larousse, México, D.F., 1989.

Pérez, C.I., Aspectos técnicos de la entrevista. Tesis de Licenciatura, Fac. de Psicología, U.N.A.M., 1979.

Piña, R., Estudio teórico-práctico del sistema de entrevista de selección en varias empresas. Tesis de Licenciatura, Fac. de Psicología, U.N.A.M., 1974.

Ramírez, S., Infancia es destino, Siglo XXI Editores, - México, D.F., 1984.

Reyes, A., Administración de personal, primera parte, - Edit. Limusa, México, D.F., 1984.

Sánchez, R., Empleados bancarios México, D.F. Tesis de Licenciatura, Fac. de Psicología, U.N.A.M., 1989.

Satir, V., Relaciones humanas en el núcleo familiar, -- Ed. Pax México, México, D.F., 1978.

Schrecker, P., La familia como institución transmisora de la tradición, Edic. Península, Barcelona, España, -- 1978.

Schilder, P., Imagen y apariencia del cuerpo humano, - Edit. Paidós, Buenos Aires, Argentina, 1977.

Sferra, A., Wright, M.E., Personalidad y relaciones -
humanas, McGraw Hill, México, D.F., 1980.

Stack Sullivan, H., La entrevista psiquiátrica, Edit.
Psique, Buenos Aires, Argentina, 1982.

Stanton, E., Sistemas efectivos de solicitud y selec-
ción de Personal, Edit. Limusa, México, D.F., 1985.

Symonds, P.S., Diagnosing personality and conduct, -
New York, N.Y., 1960.

Theron, A., El desarrollo humano en la época del --
urbanismo, Edit. Grijalbo, México, D.F., 1989.

Wallace, A., Cultura y personalidad, Edit. Paidós, -
Buenos Aires, Argentina, 1972.

Watzlawick, P., Cambio: formación y solución de los
problemas humanos, Ed. Herder, Barcelona, España, -
1985.