



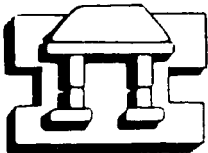
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA

LA FUNCION DEL PSICOLOGO DE IZTACALA EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL EN ORGANIZACIONES INDUSTRIALES

T E S I S A QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADO EN PSICOLOGIA PRESENTA: MARIA GUADALUPE HERRERA GARCIA

ASESOR: LIC. ANGEL ENRIQUE ROJAS SERVIN



IZTACALA

LOS REYES IZTACALA, EDO. MEX

JUNIO 2002.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



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 esta 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.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

Por permitirme existir y tener una vida llena de bendiciones y oportunidades para poder ser feliz. Por estar siempre a mi lado, gracias Señor.

A MIS PAPÁS

Por haberme traído al mundo y darme la oportunidad de vivir con amor, apoyo y reconocimientos constantes. Porque gracias a sus consejos y ejemplo de lucha he podido soñar y ver cristalizadas mis ilusiones. A manera de tributo por sus esfuerzos, privaciones e incondicional entrega, con todo mi amor, respeto y admiración gracias.

A MIS HERMANOS

Leandro, porque te quiero; Mary, por haber estado siempre al tanto de mí ayudándome a concretar mis metas; Humberto, porque con el paso de los años te has convertido en un hermano más que ha estado presente compartiendo las buenas y las malas; Enrique, por tu solidaridad y preocupación en que terminara mi carrera; Israel, porque no olvido tu apoyo y los momentos difíciles que terminaron por acercarnos más; Azael, porque admiro tu fortaleza y porque sabes que a pesar de que haya distancia de por medio, siempre te tengo presente. Por haber creído en mí, a todos gracias.

A MI ESPOSO

Porque de no haber estado presente, seguramente no habría podido terminar mi carrera. Por tu entrega, tu gran amor, tu paciencia y perseverancia. Porque eres el móvil más importante en mi vida y porque te amo, gracias Flaco.

A MI HIJA

Porque me representas la oportunidad de dar lo mejor de mi misma cada día; porque me has recordado lo que son la ternura, la entrega incondicional y el amor en su más pura expresión; porque en cada sonrisa me devuelves el ánimo de seguir adelante y porque te mereces lo mejor de la vida. Gracias Dayra por existir.

A MIS AMIGAS

Susan, Nancy y Dora, porque son la muestra más fidedigna de que existe la amistad, el compañerismo y el apoyo total.

Porque siempre que he necesitado de una mano para volver a empezar, de un aliento para recobrar fuerzas y de un motivo para celebrar y reirme de la vida, ustedes han estado presentes. Al cuarteto dinámico, gracias.

A MI ASESOR

Porque como lo dice tu nombre, has sido un ángel que ha permanecido desde hace muchos años a mi lado favoreciéndome con tu amistad, cariño, consejos y conocimientos. A ti Enrique porque has contribuido enormemente en mi formación como profesionista; porque soy producto de tus desvelos y horas de lectura; porque al concluir esta etapa, consolidas tú también un logro más. Y por ser tu preferida, gracias Licenciado.

A MIS SINODALES

Vaquero y Edy ; por sus consejos, tiempo y espacio brindados para concretar este trabajo y porque a través de este proyecto espero haber encontrado dos amigos más. Por su credibilidad en mí, gracias.

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| RESUMEN | 5 |
| INTRODUCCIÓN | 6 |
| CAPÍTULO 1 | |
| PICOLOGÍA ORGANIZACIONAL | 13 |
| 1.1 Origen y Desarrollo | 13 |
| 1.2 El Papel del Psicólogo en las Organizaciones | 20 |
| 1.3 El papel tradicional de psicólogo en las organizaciones | 22 |
| CAPÍTULO 2 | |
| RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL | 29 |
| 2.1. Reclutamiento de Personal | 29 |
| 2.1.1. Fuentes de Reclutamiento | 30 |
| 2.1.2. Medios de Reclutamiento | 32 |
| 2.2. Selección de Personal | 33 |
| 2.2.1. La solicitud | 34 |
| 2.2.2. La entrevista | 35 |
| 2.2.3. Pruebas psicométricas | 38 |
| 2.2.4. Análisis de Puesto | 41 |
| 2.2.5. Ejecución de Puesto | 43 |
| 2.2.6. Requisitos de las Medidas de Ejecución | 44 |
| CAPÍTULO 3 | |
| FUNCIONES DEL PSICÓLOGO EN EL ÁREA ORGANIZACIONAL - INDUSTRIAL | 45 |
| 3.1. Importancia del Psicólogo en las Organizaciones | 45 |
| 3.2. Habilidades Genéricas del Psicólogo de la FES Iztacala ... | 46 |
| CONCLUSIONES | 50 |
| REFERENCIAS | 53 |

RESUMEN

En la presente revisión de material teórico sobre la psicología organizacional se presentó una panorámica general de los momentos históricos que dieron pauta para el surgimiento de la psicología industrial, así como de la justificación de la incursión del psicólogo en la misma.

También se menciona la necesidad de cambiar el término de psicología industrial a organizacional.

Se presentan dos de las funciones tradicionales que realiza el psicólogo dentro de las organizaciones como es la de reclutar y seleccionar a individuos para un puesto vacante, haciendo referencia a los elementos que conforman el proceso de reclutamiento y selección de personal: fuentes de reclutamiento, medios de reclutamiento, análisis de puesto, ejecución de puesto, requisitos de las medidas de ejecución.

La justificación de por qué sigue desempeñando estas funciones, se debe a que actualmente la administración de recursos humanos tiene como una de sus principales actividades la selección de personal; a través de esta trata de proporcionar el elemento humano que posea las capacidades y aptitudes necesarias para un puesto determinado dadas las necesidades de la organización. De esta manera para las organizaciones el recurso humano con que cuenta ha comenzado a ser reconocido como lo fundamental para su funcionamiento, evolución y éxito.

Por último se señala la importancia del psicólogo en las organizaciones, así como de las habilidades genéricas del psicólogo de la FES Iztacala

INTRODUCCIÓN

Con el paso del tiempo la psicología ha sufrido cambios en cuanto a su objeto de estudio. Históricamente se tiene el antecedente que enlaza a la psicología con la filosofía en primer lugar, y que posteriormente continuó con la medicina.

Con estos antecedentes la psicología como ciencia tardó mucho en establecer su objeto de estudio principal, una vez que ésta logró establecerlo como un objetivo independiente de otras ramas de la ciencia, se sentaron las bases para su autonomía como profesión (Ribes y Fernández, 1980).

En la actualidad se puede decir que la psicología en cualquiera de sus ramificaciones, es la ciencia que se dedica al estudio de la conducta humana, la cual se ha venido desarrollando en varias áreas de investigación y aplicación, como la experimental, educativa, social, clínica y la organizacional.

Debido a que es una ciencia y trata de la conducta, la psicología intenta descubrir y desarrollar modelos y conceptos explicativos, que den respuesta a cuestionamientos que van desde un movimiento físico hasta un comportamiento complejo.

Actualmente la psicología se concibe como la ciencia cuyo objeto de estudio es la conducta humana; y como señalan Blum y Naylor (1985, p. 56) "la psicología es el estudio de la especie humana, la cual se observa con la metodología científica que emplea el método experimental, de los historiales de casos y del estudio longitudinal del desarrollo conforme se produce".

Los autores citados mencionan que es difícil determinar una fecha exacta para la fundación de una ciencia, de igual manera es difícil poder decir dónde surge la psicología industrial, la cual es importante determinar para este proyecto.

Los mismos autores, señalan que el origen formal de la psicología organizacional/industrial se debe al profesor Walter Dill Scott, quien ofreció una conferencia en la cual subrayó la importancia de la psicología en el campo de la publicidad y fue el primero en hablar sobre psicología y su relación con algunos aspectos del mundo laboral.

A partir de este momento, comienzan a surgir escritos que enmarcan la importancia de la psicología en la industria y el comercio. Desde entonces el psicólogo se ha ido incorporando al sistema productivo, con el objeto de llevar a cabo el proceso de selección, dentro de las organizaciones y desempeñando otras actividades.

Para ubicar mejor la evolución de este proceso, se comenzará el análisis en el periodo histórico de la revolución industrial, donde se llevó a cabo la elección de personal partiendo de observaciones y datos subjetivos, en los que se tomaban en cuenta características físicas, como son: la fuerza, resistencia y peso; lo cual llevaba el concepto a un extremo carente de objetividad, es decir, se seleccionaba de entre un grupo de individuos a una máquina pensante (Aguilar y Frias, 1980).

Dicha conceptualización cambia a partir de las aportaciones de Taylor en 1911, en su obra "Principios de la administración científica", en la cual subrayó la importancia de la elección y preparación de los obreros, con el fin de que cada uno de ellos trabajara en la actividad en que se desempeñara mejor; logrando un beneficio para la industria, es decir, menor pérdida de materia prima da como resultado mayor productividad.

Con lo anterior se posibilita un acercamiento al trabajo real del psicólogo en las organizaciones industriales. Para 1917 Walter Dill Scott y sus colaboradores comenzaron a manejar aspectos de selección de personal, que fueron retomados para la investigación y práctica de la selección del ejército norteamericano en la Primera Guerra Mundial.

Durante la década 1920-1930, Elton Mayo realizó las investigaciones de la conducta humana en el trabajo, en la famosa serie de trabajos llamados los estudios Hawthorne, realizados en la planta de la Western Electric Company, ubicada en Hawthorne, Illinois. Estos estudios comenzaron con una investigación sobre las condiciones físicas del ambiente de trabajo. Algunos de sus planteamientos fueron ¿qué efecto causa en la producción la iluminación?, ¿influye en la producción la temperatura y la humedad?. ¿qué sucede si se establecen periodos de descanso?. Los resultados observados, mostraron que a pesar de los cambios desfavorables en el ambiente físico, la producción y la eficiencia de los obreros se mantenía inalterable e incluso se incrementaba. Esto los llevó a considerar que hay condiciones sociopsicológicas más importantes que las condiciones físicas en el ambiente laboral, tales como: la organización informal, el espíritu de equipo, las relaciones humanas y la motivación (Schultz, 1996).

Otro hecho que aceleró el desarrollo de la psicología organizacional/industrial fue la Segunda Guerra Mundial, ya que a partir de este momento se empieza a hacer uso de pruebas psicométricas que evalúan otras áreas, como son: personalidad, inteligencia y potencia de trabajo. La gran complejidad de las armas y equipos de guerra y el estudio de las habilidades psicomotrices del hombre, dieron origen a otra rama de la psicología industrial (como se le conocía en ese entonces): la psicología de la Ingeniería (conocida también como Ingeniería Humana), que actualmente sustenta muchos de los principios de la ergonomía (Lira, 1993).

En la década de los 50's después de la Segunda Guerra Mundial, cuando Europa y Estados Unidos ajustaron sus sistemas nacionales, los psicólogos que participaron en tareas militares encontraron en las organizaciones productivas un lugar donde podían aplicar sus conocimientos y contar con una actividad laboral bien remunerada. "El desarrollo de la Psicología Industrial en Estados Unidos, a partir de 1945 tiene cierto paralelismo con el extraordinario crecimiento de la tecnología y las empresas del país. El tamaño y la complejidad de los modernos

negocios y organismos oficiales han impuesto más demandas a la pericia de los psicólogos, obligándolos a mantener y mejorar la eficiencia industrial" (Schultz, 1996).

A partir de estas contribuciones, se comienza a dar mayor énfasis a las relaciones entre las organizaciones y los individuos, más aún, a la forma en que éstos se relacionan y los efectos que su comportamiento provoca en las mismas. Se detecta entonces, que muchos efectos indeseables para la organización son producto de las características comportamentales tanto individuales como grupales.

El área de Psicología Organizacional surge a partir de los conceptos administrativos que están estrechamente ligados a los cambios en las estructuras sociales y a los sistemas de producción. Inicialmente se hablaba de Psicología Industrial. La transición entre el concepto de Psicología Industrial a organizacional se debe a la consideración de que existen empresas de manufactura (elaboración de productos), de comercialización (venta de productos) y servicio (escuelas, hospitales, etc.).

Para efecto de delimitar la aplicación de técnicas psicológicas a la organización, se considera exclusivamente a los grupos que cumplen un objetivo productivo, comercial o de servicio, explicando el comportamiento de los individuos en los términos de la psicología básica.

Esta área de la psicología, actualmente tiene diferentes denominaciones, tales como psicología del personal, laboral, del trabajo, aplicada a recursos humanos, donde una vez más se ve reflejada la influencia de los términos administrativos y que hacen que el trabajo del psicólogo satisfaga una demanda organizacional, supeditando el trabajo psicológico.

Por lo tanto, la psicología organizacional, como consecuencia de su estrecho vínculo con la administración, de la necesidad de su servicio especializado y de

la delimitación hecha por la propia psicología, se define como: "El área tecnológica de la psicología encargada de operar en el contexto definido como organización" (en términos de la conducta individual, en un contexto definido socialmente) (Vargas y Velasco, 1999).

Las actitudes, hábitos, valores, creencias, etcétera, son adquiridas y manifestadas dentro del ambiente laboral, integrándose así, la cultura de cada organización.

El psicólogo, en el ambiente laboral interviene en varias actividades, las cuales son enmarcadas por Caballero, (1988) quien menciona siete áreas principales que constituyen el campo de la psicología industrial:

- Selección de pruebas.
- Desarrollo de Gerentes.
- Consejos de personal.
- Motivación de los empleados.
- Ingeniería humana.
- Investigación de mercadotecnia.
- Investigación de relaciones públicas.

A estas áreas, Blum y Naylor (1985) incluyen las siguientes:

- Análisis de trabajo.
- Estudio de motivación y salario.
- Selección de nuevos empleados.
- Transferencias, ascensos y despidos.
- Adiestramiento.
- Empleados problemáticos.
- Calificación de empleados.
- Higiene industrial.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por su parte Siegel y Lane (1980) enmarcan las actividades que consideran realiza el psicólogo:

- Consulta con gerencia.
- Desarrollo gerencial.
- Instrucción
- Asesoramiento de personal.
- Planeación de organizaciones.
- Desarrollo de criterios.
- Investigación sobre políticas y prácticas de personal.
- Investigación de actitudes.
- Administración de personal.
- Reclutamiento.
- Análisis, desarrollo, validación y preparación.
- Administración e interpretación de pruebas.
- Análisis de empleo.
- Investigación de mercado.
- Ingeniería humana,
- Contratos colectivos.

De esta manera se puede encontrar al psicólogo en organizaciones de consultoría, en la industria y en el comercio. El psicólogo interviene en diferentes áreas con una perspectiva interdisciplinaria. En México, el Consejo Nacional para la enseñanza e investigación en psicología (Acle, 1992) define como función genérica del psicólogo, la de intervenir como experto del comportamiento, en la promoción del cambio individual y social. Además indica que las funciones del psicólogo serán las de detectar, evaluar, planear, investigar e intervenir (prevenir, rehabilitar y orientar).

El psicólogo incursiona en cualquier área administrativa y operacional, ya que todo lo que refleja la industria y el comercio, es el producto de la actividad humana.

El objetivo del presente trabajo es describir el proceso de reclutamiento y selección de personal y su relación con las habilidades con las que cuenta el psicólogo de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala.

El contenido del presente se desarrollará de la siguiente manera en el primer capítulo se expondrá la definición, el origen y desarrollo, de la psicología organizacional recorriendo etapas de su desarrollo desde la época de la revolución industrial, así como por eventos que fueron importantes para su surgimiento como las guerras mundiales.

En el segundo capítulo se describirá el proceso de reclutamiento y selección de personal haciendo mención de las etapas que conforman dicho proceso en las organizaciones.

Finalmente el tercer capítulo permitirá conocer la importancia del psicólogo en el área organizacional-industrial y cómo es que los egresados de la FES Iztacala son formados con habilidades genéricas que les permiten incursionar exitosamente en las organizaciones.

CAPÍTULO 1

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

1.1. Origen y Desarrollo

La psicología organizacional es la aplicación o la extensión de los principios y los datos psicológicos a los problemas relativos de los seres humanos que operan en el contexto de los negocios y la industria (Blum y Neylor, 1985).

El objetivo principal de estudio de la psicología organizacional, es crear circunstancias óptimas para la utilización de los recursos humanos en la organización. En general la razón de ser de la psicología organizacional, es la existencia de problemas humanos en las organizaciones, y su objetivo es proporcionar las bases para resolver estos problemas o más realísimamente para minimizarlos (Gilmer, 1980).

Aunque es difícil precisar la fecha en la que surge o nace la psicología organizacional, hay datos que concuerdan con aspectos que fueron los desencadenadores de dicho surgimiento.

El surgimiento de la psicología organizacional se remonta a épocas de la revolución industrial, donde se dan las primeras manifestaciones de industrialización. La transformación se inicia con los textiles de algodón, donde la fuerza industrial se hace más fuerte con la invención de la máquina de vapor por James Watt.

Con el aumento en la producción la industria se veía obligada a mecanizarse. La revolución industrial representa la creación de un sistema de talleres mecanizados que producen una gran cantidad de productos, lo cual enfatizó la división del

trabajo, y al mismo tiempo problemas para el trabajador, como son la fatiga y la sumisión absoluta al ritmo de la máquina, etcétera.

Las nuevas formas de trabajo requerían de obreros más preparados, que estuvieran en condiciones de atender y dirigir las complejas instalaciones. Al hacerse el trabajo más complejo, surge la necesidad de los dueños, de generar un cambio en sus relaciones laborales.

Aunque la revolución industrial marca cambios radicales en las formas de trabajo y en la participación de los grupos relacionados, para Vargas y Velasco (1999) difícilmente podría asignarse a este hecho otro significado en la historia de la psicología organizacional que el origen de los grupos que ahora demandan su servicio.

Lo que hoy se conoce como psicología industrial- organizacional o del trabajo en sus comienzos ni siquiera nombre tenía. Fue el resultado de la combinación de dos fuerzas que cobraron ímpetu antes de 1900 la mayoría de los psicólogos en este momento eran estrictamente científicos y evitaban deliberadamente el estudio de los límites de la investigación pura, sin embargo, el psicólogo W. L. Bryan publicó un artículo, donde mencionaba como los telegrafistas profesionales desarrollaban su habilidad en el manejo del código morse. Unos pocos años después, en 1903, Bryan se refirió a que los psicólogos deberían estudiar funciones y actividades concretas tal y como aparecen en la vida cotidiana. Bryan aludió al estudio de los problemas relacionados con la industria (Muchinsky, 1995). Más bien se centró en el examen de las habilidades reales como base para desarrollar una psicología científica, se considera entonces a Bryan como un precursor de la psicología industrial.

La fuerza importante en la evaluación de la disciplina se origino del interés de los ingenieros industriales de mejorar la eficiencia. Se preocupaban principalmente de la economía y la fabricación así como de la productividad de los empleados. Dos ingenieros industriales, Frederick Taylor y Frank Gilbreth rediseñaron trabajos.

desarrollaron programas de entrenamiento, y usaron métodos de selección para aumentar la eficiencia de empleados. Así, al combinar la psicología con intereses concretos surgió la psicología industrial.

Tres individuos permanecen como los padres de la psicología industrial. Aunque trabajaron independientemente, sus contribuciones merecen una breve revisión:

Walter Dill Scott, psicólogo, dió una charla a hombres de negocios de Chicago sobre la necesidad de aplicar la psicología en los anuncios publicitarios, su charla fue muy bien recibida y lo llevó a publicar dos libros "Teoría de la Publicidad" (1903) y "La Psicología en la Publicidad" (1905). El primer libro trataba de la sugestión y la discusión como formas de influir en la gente. El segundo libro iba dirigido a mejorar la eficiencia humana a través de estrategias como la imitación, competencia, lealtad y concentración (Muchinsky, 1995).

También hizo varias aportaciones más a la psicología industrial, y en 1915 fue el primer profesor de psicología aplicada. En 1916 fue director del recién formado Departamento de Investigación de Ventas, primera institución que vendió sus servicios a empresas privadas. En 1917, él y sus colaboradores publicaron "Adis in the Selection of Salesman", que dió la pauta para la investigación y práctica de la selección que se aplicó al ejército norteamericano durante la Primera Guerra Mundial y después a la Comisión del Servicio Civil de Estados Unidos. En 1919 creó la Scott Company, primera organización consultiva de personal. En 1922 junto con Clothier publicaron "Personnel Management", obra que fue una autoridad en la materia (Smith, y Wakely, 1977).

Frederick W. Taylor era ingeniero, conocido como el padre de la administración que se dedicó al estudio de la economía de los movimientos trabajando como ingeniero en una compañía, ahí observó la frecuente ineficacia del modelo tradicional de enfocar y realizar el trabajo, se dió cuenta de que el empresario sólo conoce la capacidad del rendimiento de la mayoría pero no tiene una idea clara de

las capacidades y limitaciones del rendimiento de los obreros (Chruden y Sherman, 1970).

Estas observaciones lo llevaron a realizar una investigación en la Reethlem Steel Company teniendo tres premisas fundamentales: 1) seleccionar a la gente adecuada para un puesto determinado; 2) instruirla en métodos más eficaces y movimientos más económicos de aplicación en su trabajo; y 3) conceder incentivos en forma de salarios más altos para los mejores trabajadores (Brown, 1977; French, 1991).

La investigación de F. W. Taylor consistía en capacitar a un conjunto de obreros en cuanto a la forma de cargar cajas para ahorrar tiempo y fatiga de los obreros; antes de la capacitación, la empresa tenía 500 empleados y con las aportaciones de Taylor se logró que el número de trabajadores se redujera a 140, los cuales realizaban la misma cantidad y calidad de producción en el mismo tiempo. Los beneficios que obtuvo la empresa repercutieron en mejor salud de los trabajadores y en su desempeño, y su economía, ya que se les proporcionaba un incentivo adicional por buen desempeño (Katz, 1977).

Hugo Musterberg era un psicólogo alemán con experiencia académica. En 1913 escribe "Psicología de la Actividad Industrial". Donde intenta que la psicología ocupe un lugar primordial en la industria por lo que en sus escritos los temas más relevantes van dirigidos al aprendizaje, el ajuste a las condiciones físicas, la economía de movimientos, la monotonía, la fatiga, las compras y las ventas. Aplicó los métodos psicológicos tradicionales a problemas industriales concretos.

Uno de sus más renombrados estudios trata de determinar qué hace que un conductor de tranvía sea seguro. Estudió sistemáticamente todos los aspectos de trabajo y desarrolló una ingeniosa simulación de laboratorio. En el ámbito de la psicología industrial, hizo aportaciones a la selección, pues creó pruebas que fueron un apoyo valioso en la selección de operadores de teléfono, ya que muchos operadores eran susceptibles a la fatiga y a las crisis nerviosas. Con la aplicación

de la pruebas como la de la percepción del espacio, inteligencia y destreza, **Mustenberg** observó que los que mejor se desempeñaban en las pruebas, eran los que mejor se desempeñaban según las medidas de la compañía.

Dos de los acontecimientos que también repercutieron en la conformación de la psicología organizacional fueron las dos guerras mundiales (1914-1918 y 1939-1945). Durante la Primera Guerra Mundial el ejército estadounidense le designó a un grupo de psicólogos la tarea de seleccionar nuevos soldados y asignarles tareas de acuerdo a sus habilidades, su tarea consistió también en la capacitación de los reclutas y en la realización de investigaciones relacionadas con el desarrollo de armamento y equipo militar, así como en la administración de pruebas colectivas para los reclutas. En este periodo se desarrollaron los test **Army Alfa** para personas alfabetizadas y el **Army Beta** para analfabetos. Esto fue el inicio de un gran auge en el desarrollo de otras pruebas con las cuales se pretendía medir una serie de aptitudes (Korman, 1978; Schultz, y Schultz, 1990).

Fue gracias al trabajo de estos psicólogos que la psicología avanzó rápidamente intentando resolver primordialmente el problema de seleccionar a los hombres más educados para así poder pronosticar, hasta donde sea posible, el éxito de éstos en el puesto que se les había asignado.

En la década de 1920 y 1930, **Elton Mayo** realizó investigaciones de la conducta humana en el trabajo. Mayo realizó varios experimentos en los cuales logró identificar subgrupos, fenómenos de ayuda mutua, vida social del equipo. Con ésto dio comienzo el análisis objetivo del desempeño del trabajador, en función ya no solamente de la ejecución del individuo en cuanto a la ejecución bruta, sino que el interés se centro en los factores que propician satisfacción en el desempeño, tomando en cuenta que el trabajador no es una simple herramienta sino que consta de una personalidad compleja que interactúa en una situación de grupo (Howell, 1979).

Todavía hasta la década de 1930 la psicología en la industria se aplicó casi exclusivamente como una técnica destinada a tratar los problemas vocacionales o del personal y en segundo lugar las diferencias que prevalecían en las actitudes y eficiencia individuales, y los factores físicos del trabajo. Se dio muy poca importancia en la industria a los elementos sociales, pero poco a poco se fue desarrollando el estudio completo del individuo como miembro de un grupo de trabajo en la organización (Bass, 1972).

En la Segunda Guerra Mundial la tarea de la psicología consistió en aplicar los test ya existentes, debido a que en esta ocasión lo imponderable era desarrollar habilidades más especializadas para operar los nuevos y complicados equipos de combate (tanques, barcos y aviones). Esta necesidad de identificar a los reclutas que podían aprender más fácilmente la operación de este equipo trajo como consecuencia el refinamiento de las técnicas para la selección de oficiales, elaborando programas de adiestramiento más especializados, técnica de análisis de puestos y evaluación del rendimiento (Schultz y Schultz, 1990).

Entre 1940 y 1960, aparece un nuevo rótulo para la disciplina: Conducta Organizacional y Psicología de las Organizaciones, ya que el empresario hace uso de ella no sólo para elevar la productividad y el rendimiento, sino para la permanencia y estabilización de la fuerza de trabajo, asumiendo también la negociación como estrategia para resolver los conflictos con los sindicatos.

En los años 50 se inicia un gran interés por parte de los psicólogos en el estudio de las organizaciones. (campo reservado hasta esos momentos a los sociólogos) que en la década de los 60 alcanzó su mayor auge, apareciendo términos típicamente organizacionales. Las tradicionales fronteras entre disciplinas parecen no tener mucho sentido en este periodo: La psicología de la ingeniería es una articulación de conocimientos provenientes de la psicología industrial y de la psicología experimental, y la conducta organizacional está constituida por disciplinas tales como: sociología, psicología social y psicología industrial entre otras (Rodríguez, 1999).

Esta etapa es importante considerarla porque supone ya la consolidación del área, después de los servicios prestados al ejército durante el segundo periodo bélico en el que se desarrollaron tests más complejos, estudios sobre absentismo, factores sociales y motivacionales, actitudes y el desarrollo y proceso de autonomía de la ergonomía.

Otros temas que siguieron siendo de interés durante esta época para el desarrollo de la disciplina y que durante este periodo adquieren una gran representatividad son los referidos a la evaluación del trabajo, fatiga, eficiencia en el trabajo, moral, satisfacción y accidentabilidad laboral.

La década de los años cincuenta y los primeros años de los sesenta estuvieron, fundamentalmente, cubiertos por las contribuciones de los psicólogos sociales en los campos de la satisfacción y el liderazgo. Los trabajos realizados durante este periodo se caracterizan por su énfasis empirista y predictivo (Pérez, 1993).

La década de los sesenta estuvo orientada hacia perspectivas más psicosociológicas —que se iniciaron en Europa—, y sus temas de mayor interés fueron relacionados con la estructura, la tecnología y las tareas, convirtiéndose la teoría de la contingencia en el paradigma dominante.

Durante los años sesenta cristaliza una nueva forma de pensar y entender el fenómeno organizativo. Las razones de este cambio en la forma de concebir las organizaciones son resumidas por Rodríguez, (1999), en las siguientes:

- Búsqueda de nuevos paradigmas en la ciencia en general y en las ciencias sociales en particular
- Aplicación de la perspectiva del sistema abierto al estudio de las organizaciones.
- Incremento del tamaño y complejidad de las organizaciones.
- Incremento de la influencia sindical y estatal sobre la vida de éstas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- Preocupación por estudiarlas como actores sociales visibles.
- Avances en el desarrollo tecnológico.

Alrededor de los años setenta fue cuando comenzó el estudio de los niveles de dirección, lo que tienen poco tiempo, porque buena parte de los esfuerzos se centraron durante mucho tiempo en las aptitudes del trabajador.

También es hasta esta década que se estudia la salud mental, materia que se desarrolló rápidamente, y que ha dado atención a problemas como las neurosis de los directivos.

Uno de los últimos conceptos del papel del psicólogo en la industria lo constituye la noción de análisis de sistemas. El que plantea que el sistema se compone de máquinas y hombres, así como de procesos por los que actúan e interactúan en un ambiente (Korman, 1978)

1.2. El Papel del Psicólogo en las Organizaciones.

El ser humano interactúa con otros y no puede permanecer aislado para cubrir sus necesidades tales como alimentos, vestido, servicios profesionales, habitación, etcétera, la psicología se ha interesado en el estudio de las organizaciones, particularmente en el estudio de la conducta que se genera en éstas.

El interés por la organización como sistema total se presentó inicialmente a raíz de los estudios que se hicieron sobre la motivación del trabajador, los sistemas de incentivos, las políticas del personal y las relaciones intergrupales. Los psicólogos comenzaron a darse cuenta que para un miembro cualquiera de la organización, ésta existe como un ente psicológico, ente ante el cual, él o ella sencillamente reaccionan. Así mismo el interés por la psicología de la organización aumentó a medida que las teorías y los métodos le permitieron al psicólogo capacitarse gradualmente para analizar constructivamente los problemas del individuo en las organizaciones y poner a prueba sus ideas con la investigación empírica.

En México y otros países no existe un consenso de las actividades que el psicólogo puede desempeñar dentro de las organizaciones a partir de las competencias básicas, ya que el ámbito laboral en el que el psicólogo interviene se encuentra entrelazado con otras disciplinas profesionales causando así una fuerte confusión.

Cabe señalar que ante la necesidad que el psicólogo organizacional tiene de aplicar el conocimiento de otras disciplinas distintas a la suya cuando se inserta en una organización, es necesario que el psicólogo no se extravíe ante tal diversidad de actividades y asuma su papel poniendo en práctica las habilidades y los conocimientos adquiridos durante su formación académica (Ribes y Fernández, 1980).

Por tal motivo el psicólogo que se encuentra en el área organizacional debe tener en cuenta esto último, para no perder de vista los conocimientos y habilidades con que cuenta y las ventajas que le proporcionan ante diversos profesionales que se ven insertos en dicho ámbito laboral.

Por lo que se refiere a la naturaleza del trabajo del psicólogo organizacional es importante señalar que en casi todas las actividades que se desarrollan en este ámbito, el psicólogo realiza una labor interdisciplinaria, pues trabaja muy de cerca con otros profesionales y especialistas.

De esta manera las organizaciones tienen características en común, y al ser el individuo la base de los procesos laborales, son tres los momentos en que la participación del psicólogo es pertinente a partir de su actividad como orientador de los efectos que los cambios inherentes a la organización (regularmente administrativo) o como resultado de la implementación de alguna intervención programada, tienen en la conducta de sus integrantes. Primero, en la elección de nuevos miembros y en la recolocación de los existentes; segundo, en la iniciación del sujeto a sus labores y en el perfeccionamiento de su participación, y tercero,

en la solución de los problemas derivados de las relaciones entre individuos y originados por diferentes circunstancias administrativas. Cada uno de estos momentos corresponde a una parte de los procesos administrativos típicos, el primero, corresponde al proceso de reclutamiento y selección de personal; el segundo, al proceso de inducción y capacitación, y el tercero al proceso de desarrollo organizacional.

1.3 El Papel Tradicional del Psicólogo en las Organizaciones

Las funciones que desempeña el psicólogo en las organizaciones han evolucionado significativamente y se han hecho cada vez más complejas a medida que transcurre el tiempo, ésto debido a que el mundo cambia constantemente: los sistemas económicos políticos y sociales se transforman con la exigencia de nuevas necesidades, por lo tanto, empresas pequeñas y poco competitivas tienden a desaparecer rápidamente. El psicólogo de las organizaciones industriales se puede desempeñar en diferentes áreas, las cuales pueden ser clasificadas de diferentes formas, algunas de éstas se mencionan a continuación:

Harrasch, (1985, en Archila y Quintero, 1992) considera que el psicólogo incursionó en la industria para atender los conflictos obrero-patronales, la selección de nivel de eficiencia, seguridad de personal, optimización del desarrollo de las organizaciones en cuanto a producción y condiciones diversas, además, propone que las funciones del psicólogo organizacional deberían ser:

1. Definir las características de los organismos y sistemas de trabajo nacionales, con el propósito de identificar, medir, explicar y predecir el comportamiento tanto individual como grupal y crear estrategias de intervención acordes a las necesidades del país.
2. Selección de personal.
3. Planear programas para el desarrollo de la organización.
4. Asesoría y capacitación.

Además, señala que el psicólogo organizacional debe sentirse comprometido intelectual y emocionalmente con su responsabilidad, de esta forma, encontrará mayor significado a su trabajo, así como un terreno fértil de creatividad, para alcanzar la realización personal en su vida laboral.

Por su parte, diversos autores (Cerdeña y Núñez, 1993; Clorio y Larios, 1992; Lira, 1993; Denette y Kirchner, 1990; Ramos, 1994) coinciden, de manera general, en que las actividades que el psicólogo puede desempeñar en las organizaciones son las siguientes:

- **Análisis de Puestos:** Consiste en obtener, evaluar y organizar información sobre diversas tareas realizadas por el personal dentro de una organización, esto con el fin de elegir objetivamente al personal idóneo dentro de una empresa, así como precisar y ordenar los elementos que la conforman. Además, fomenta la jerarquización de los diferentes puestos de trabajo, estableciendo a la vez buenas relaciones entre los empleados.
- **Reclutamiento y Selección de Personal:** Debido a que la descripción de este proceso constituye el objetivo central de este trabajo, sólo se considera prudente enfatizar que, el reclutamiento consiste en buscar y atraer a un grupo de personas; mientras que la selección consiste en elegir a los candidatos idóneos para ocupar un puesto, teniendo por objetivo, el analizar las habilidades y capacidades que tienen los solicitantes para cubrir un puesto, a fin de decidir sobre objetivos que aseguren posibilidades de desarrollo.
- **Inducción del personal:** El proceso de inducción es una etapa que se inicia al ser contratado un nuevo trabajador, esto tiene por objetivo fomentar la integración del individuo a la organización, dándole a conocer información general sobre normas, políticas, procedimientos y

costumbres de la organización, así como los beneficios, prestaciones y los productos que se fabrican.

- **Desarrollo, Capacitación y Adiestramiento:** Consiste en actividades planeadas y basadas en necesidades reales de una empresa y orientada al cambio conductual del trabajador. Es un proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a proporcionar y/o desarrollar en los individuos conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan eficientizar el desempeño laboral, ya sea en el puesto actual o en uno nuevo; esto significa que a través de estas actividades al trabajador se le prepara para afrontar los avances tecnológicos, lo cual contribuye al aumento de la productividad, sin perder de vista su satisfacción personal e integración hacia la organización.

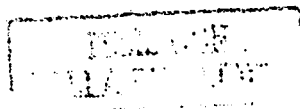
En este sentido la psicología emplea diversos métodos de enseñanza aprendizaje que sirven como fundamento principal para que un curso de capacitación logre los objetivos que se plantean, más aún una de las partes más importantes en el proceso de capacitación es la evaluación de la efectividad del curso, aquí la psicología cuenta con elementos suficientes para la elaboración de instrumentos que le permitan ver el efecto de una variable independiente sobre la dependiente.

Dentro de la capacitación, el psicólogo no está exento de desempeñar funciones administrativas, éstas están determinadas en el momento de organizar el proceso, que abarca el detectar las necesidades, planear en función de objetivos específicos, definir temas y contenidos, así como priorizar la necesidad de áreas importantes, calcular el presupuesto, y la coordinación de cada evento, es decir, administrar los recursos para llevar a cabo la capacitación.

- **Orientación Personal:** Consiste en la orientación que el psicólogo da al trabajador en relación a problemas de índole diversa, que puedan estar obstaculizando el desarrollo óptimo de sus funciones.

TESIS CON
PASE DE CALIFICACION

- **Ingeniería Humana:** Consiste en el análisis de tareas y condiciones de trabajo que realizan conjuntamente los psicólogos e ingenieros con la finalidad de optimizar el aprovechamiento de los recursos materiales y humanos en las labores del trabajador.
- **Relaciones Laborales:** Se refiere al análisis de los problemas que surgen entre las personas dentro de una organización y de ésta con la sociedad. También abarca las relaciones obrero-patronales, que persiguen crear un ambiente laboral óptimo para la cooperación, creatividad y la comunicación abierta.
- **Seguridad e Higiene Industrial:** La seguridad en el trabajo se refiere al conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleadas para prevenir los accidentes, eliminar las condiciones inseguras del ambiente laboral, el instruir y convencer a las personas sobre la importancia de la adopción de medidas preventivas. La higiene, es el conjunto de normas y procedimientos que protegen la integridad física y psicológica del trabajador, evitándole riesgos de salud relacionados con las tareas y el ambiente físico donde realiza sus actividades.
- **Estudio de la Productividad:** Actividades relacionadas tanto a la fatiga de los trabajadores como a la iluminación y al ambiente general donde labora el trabajador.
- **Desarrollo Organizacional:** desde un enfoque psicológico el Desarrollo Organizacional se puede entender como el medio que se ocupa para detectar, modificar y mantener la(s) conducta(s) sean o no afines a la empresa. En este sentido el psicólogo participa en la solución de los problemas que tengan que ver con la interacción de las personas en su medio laboral, analizando el papel de las diferentes variables. Es decir, se da importancia a los estados psicológicos que inhiben la habilidad de



los empleados para comunicarse o interactuar con otros miembros de la organización, pretendiéndose influir en sus sistemas de creencias, valores y actitudes (modificar la conducta) para inducir un cambio en la estructura y las políticas de la organización.

- **Conducta del Consumidor:** Implica investigación de mercado, publicidad, ventas y el estudio de las preferencias y gustos del consumidor.
- **Otras:** Administración de personal, transferencias, ascensos y despidos.

Dentro de estas actividades el psicólogo también se encarga de realizar funciones administrativas tales como, el llenado de documentos oficiales, elaboración de contratos, establecimiento de sueldos a pagar, etcétera.

Por otro lado, Rodríguez (1987 en Ramos, 1994) además de las actividades mencionadas, señala que el psicólogo en las organizaciones industriales puede realizar:

- ❖ Reducción de la actividad individualizada, descriptiva y no productiva.
- ❖ Integración de grupos de trabajo.
- ❖ Detección de relaciones humanas y sus satisfactores.
- ❖ Relaciones de liderazgo.
- ❖ Análisis de la resistencia al cambio.
- ❖ Estudio sobre la psicología de las muchedumbres y los resortes emotivos que hacen vibrar a las masas por fuerza de las razones lógicas.
- ❖ Analizar las vivencias típicas del subdesarrollo como una actitud psicológica así como una condición económica

Como se puede observar, el abanico de actividades que el psicólogo organizacional puede realizar es muy diverso y en diferentes ámbitos tales como: las organizaciones industriales, empresas públicas y privadas; en despachos

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

privados trabajando como instructor, asesor y/o consultor independiente. Suele trabajar de tiempo completo en el mundo de los negocios, como miembro de compañías de psicólogos que ofrecen servicios de asesoría a diversas instituciones o bien, trabajar en las Universidades realizando actividades de docencia e investigación.

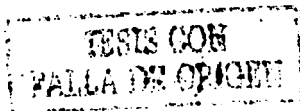
En la organización se realizan varias actividades y en las que es indispensable el factor humano y si se parte del hecho de que el psicólogo analiza, evalúa y modifica la conducta, éste al seleccionar empleados, entrenarlos, socializarlos y asignarlos a un cargo, asegura mayor eficiencia y producción, reduciendo en gran medida los mayores problemas a los que se enfrenta una organización.

El psicólogo posee los conocimientos, habilidades y herramientas necesarias para el estudio de los recursos humanos, el análisis del ambiente laboral, la investigación, la planificación y dirección de personal dentro del ambiente organizacional.

El psicólogo organizacional desempeña diversos roles y funciones dentro de la teoría clásica de la organización, se le determina como un técnico especialista en recursos humanos que es capaz de seleccionarlos, capacitarlos, integrarlos y evaluarlos laboralmente (Caballero y Lahera, 1998).

Para Vargas y Velasco, (1999) la participación del psicólogo dentro del proceso administrativo, se observa en: 1) la elección de personal nuevo y en la reubicación de los existentes; (reclutamiento y selección); 2) en la inducción, adiestramiento y capacitación del personal a la empresa y al puesto (capacitación); 3) en la solución de los problemas que surgen a raíz de las características individuales y causan impacto en las relaciones interpersonales y/o los originados por diferentes circunstancias dentro del contexto organizacional (desarrollo organizacional).

Como se mencionó, el creciente interés de la participación del psicólogo dentro de las organizaciones, recae en el hecho de que uno de los objetivos primordiales es



mantener y mejorar las condiciones bajo las cuales se desempeñan los individuos dentro de su contexto laboral y que el resultado sea mantener organizaciones productivas.

En el siguiente capítulo se presenta de manera detallada el proceso de Reclutamiento y Selección de personal.

CAPÍTULO 2

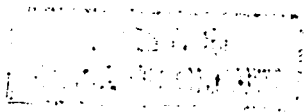
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

2.1. Reclutamiento de Personal

El reclutamiento ha sido definido de diferentes maneras: como el procedimiento mediante el cual se busca, se elige y se obtiene al candidato de un total de aspirantes que más se acerquen a los requisitos demandados por el puesto a cubrir (Orozco, 1980). Por su parte, Aclé (1994) considera que es el proceso de encontrar y atraer a los solicitantes adecuados para el empleo, éste se inicia cuando se buscan nuevos candidatos y termina cuando presentan sus solicitudes. También se le define como una técnica encaminada a proveer de recursos humanos a la empresa u organización en el momento oportuno (Grados, 1988). De esta manera se puede decir que el objetivo del reclutamiento y selección es localizar las fuentes y captar de manera oportuna el elemento humano que requiera la empresa para cubrir adecuadamente sus necesidades de fuerza de trabajo en todos los puestos.

Así el Reclutamiento y Selección de personal forman parte del quehacer del área de Recursos Humanos y consiste en la requisición de personal, convocatoria y detección de los candidatos, así como su evaluación para determinar la asignación en los puestos. El primer paso que se debe efectuar dentro de una organización para el reclutamiento y selección es el análisis de puestos, ya que se debe determinar en primer instancia, con que habilidades, actitudes y aptitudes deben contar las personas dentro de una organización (Caballero, 1988).

Es importante mencionar que la vacante se clasifica dependiendo del motivo que la genere, es decir:



- 1. Definitiva
 - Nueva creación
 - Baja de personal
 - Promoción

- 2. Temporal
 - Incapacidades
 - Permisos
 - Vacaciones

2.1.1. Fuentes de Reclutamiento

Grados (1988) señala que existen dos tipos de fuentes de reclutamiento las cuales son: internas o externas. Algunas de estas fuentes producirán un mayor número de aspirantes que otras; algunas serán costosas, otras tardaran mucho tiempo en dar buenos resultado, todas presentan ventajas y desventajas que deben sopesarse cada vez que se presente una vacante.

A continuación se describen las dos fuentes de reclutamiento antes mencionadas:

1) Internas

- a) Sindicatos: Las empresas que cuenten con un sindicato tendrán la oportunidad de extraer de ahí a sus candidatos, esto es por contrato colectivo de trabajo.

- b) Archivo: Se compone de solicitudes realizadas por candidatos que se presentaron en periodos de reclutamiento anteriores y que fueron archivadas, ya que la vacante fue cubierta, fueron guardadas precisamente porque contienen características requeridas por el puesto vacante.

- c) Familiares y recomendados: Se hace uso de esta fuente cuando se boletin las vacantes entre los propios trabajadores con el fin de

establecer contacto con familiares o conocidos que reúnan las características requeridas, si es que la política de la organización lo permite.

d) Promoción o transferencia: Esto sucede cuando se realiza una revisión de las plantillas del personal, los inventarios de recursos humanos, con el objeto de determinar si existe un candidato viable para ser promovido (en forma vertical) o transferido en forma (horizontal) al puesto vacante, lo cual crea una vacante a un nivel más bajo, que es más fácil de ocupar.

La empresa economiza en tiempo y dinero trasladando a una persona que ya está bien enterada de lo que es la estructura organizacional y su metodología. Se levanta la moral de los empleados y posiblemente se descubran talentos (Arthur, 1986)

El proceso es pegar carteles en lugares visibles, con una descripción del oficio, mencionando el departamento, la ubicación, la clasificación y la escala de remuneración, el horario de trabajo, los requisitos, las obligaciones y responsabilidades principales y las condiciones de trabajo. Se incluye la fecha máxima de entrega de solicitudes.

2) Externas

Son aquellas a las que se puede recurrir para cubrir la vacante y que de alguna manera se encuentran ajenas a la organización. Entre las que se encuentran:

a) Bolsas de trabajo: Son organizaciones que se dedican a proporcionar información con respecto a las vacantes en distintas organizaciones y que prestan su servicio de forma gratuita para el trabajador o desempleado. A éstas también pueden recurrir las empresas a solicitar personal. Por ejemplo: centros Delegacionales de Capacitación para el Trabajo, bolsas municipales y estatales, etcétera.

b) Agencias de colocación: Estas agencias cobran a la organización que solicita el servicio para cubrir la vacante. Algunas de ellas se especializan en un área específica.

c) Educativas: Las cuales pueden ser universidades, escuelas comerciales, tecnológicas, institutos, etcétera.

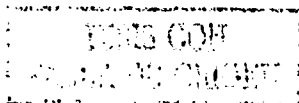
d) Ferias del empleo: Estas son organizadas por delegaciones y municipios en espacios determinados para ella, y donde las empresas que buscan cubrir vacantes envían personal para recibir solicitudes o entrevistar.

2.1.2. Medios de Reclutamiento

Son aquellos medios de difusión que se utilizan para dar a conocer un puesto vacante. Dichos medios son de gran utilidad por su potencial de difusión, ya que la información llega a miles de personas de todas las clases sociales. Podemos mencionar:

a) Internet: Este medio permite reclutamiento local, foráneo y del extranjero que tienen la posibilidad y los deseos de venir a trabajar a México. Los candidatos se pueden boletinar libremente y sin ningún costo sólo accedendo a la página respectiva. Los tiempos de respuesta son muy rápidos ya que además le da a la empresa muchas facilidades de búsqueda ya que en un inicio todos los curriculums pueden ser organizados por áreas de especialización y mandar dentro de esa misma área una sub-búsqueda todavía más adecuada.

b) Radio y televisión: El alto costo de estos medios no permite que sean usados frecuentemente. Se utilizan cuando algún estado, Municipio, Distrito o Delegación tienen contemplado realizar alguna Feria del empleo.



c) Prensa: Es el medio externo más utilizado en reclutamiento. Los anuncios aparecen en la sección de empleos.

d) Boletines: Existen asociaciones que se dedican a imprimir y distribuir revistas a empresas y organizaciones de carácter privado, en las cuales se boletinan candidatos especificando su edad, sexo, estado civil, zona de residencia, teléfono, escolaridad, años de experiencia y pretensiones económicas; lo que permite agilizar el proceso de reclutamiento. El único inconveniente de este medio es que tiene un costo tanto para el candidato del 10% del sueldo pretendido, como para la empresa que se maneja con membresías semestrales y/o anuales dependiendo de sus necesidades. Así mismo las universidades públicas y privadas elaboran un boletín de sus alumnos que están por egresar y también de los ya egresados que cuentan con experiencia laboral.

2.2 Selección de Personal

La selección fue uno de los primeros temas en desarrollarse en la psicología industrial y organizacional y por lo mismo, es uno de los más divulgados, debido en parte al reconocimiento de las organizaciones de que, de la calidad que posean los recursos humanos, dependerá su funcionamiento, desarrollo y éxito.

La selección consiste en elegir a los candidatos idóneos para ocupar un puesto, teniendo por objetivo, analizar las habilidades y capacidades que tienen los solicitantes para cubrir un puesto, a fin de decidir sobre objetivos que aseguren posibilidades de desarrollo. La selección se lleva a cabo de una forma sistemática y que generalmente consiste en lo siguiente:

- a) El llenado de una solicitud.
- b) La realización de una entrevista inicial con carácter de superficial.
- c) Evaluación psicométrica.
- d) Entrevista con el jefe inmediato.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- e) Encuesta socioeconómica.
- f) Conclusión del psicólogo.
- g) Examen médico.
- h) Contratación.

Algunos de estos pasos se describirán con más detalle en el siguiente apartado.

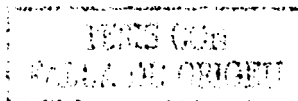
La selección entonces, puede definirse como el proceso mediante el cual se elige de manera objetiva y con base en instrumentos debidamente aplicados a aquel individuo que de entre varios candidatos es el que mejor se adapta a los requisitos del puesto vacante. Se consideran como métodos de selección a las entrevistas, evaluaciones psicométricas, evaluaciones técnicas, que fundamenten la decisión de un seleccionador permitiéndole cumplir con su responsabilidad profesional.

2.2.1. La solicitud

Es un cuestionario debidamente estructurado que deberá contener los datos más importantes del candidato, desde el punto de vista de selección. Los rubros de preguntas que contienen en general son: datos personales, datos escolares, historia médica, experiencia ocupacional, datos familiares, información general y comprobación de las referencias. Dicho cuestionario deberá ser llenado por el candidato.

El objetivo de este formato es recopilar y verificar la información que se requiere de un solicitante, en una forma conveniente para evaluar sus calificaciones. Además, sirve como medio para informar al seleccionador acerca de los solicitantes y es útil para almacenar información, para posteriores consultas (French, 1991).

El criterio básico que fundamenta el uso de la solicitud en la selección, es que ésta permite al seleccionador verificar de manera rápida, si el candidato cumple o no con los requisitos básicos del puesto vacante. En una revisión rápida se verifica



considerando las características del puesto, la edad, el género, domicilio, escolaridad, tipo y tiempo de experiencia, estabilidad laboral y sueldo requerido de los aspirantes. Lo que permite determinar si el aspirante, tiene posibilidades de seguir en el proceso de selección.

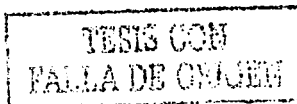
La información proporcionada por el aspirante debe ser corroborada, debido a que no es inusual que algunos candidatos mientan en las solicitudes de empleo en su afán por dar una buena impresión al seleccionador, y lo hacen con conocimiento de la advertencia de que si llega a encontrarse que falsearon información relevante para el puesto, se les despedirá de la organización, también es importante señalar que los candidatos suelen mentir en los motivos de salida de sus anteriores trabajos, ya que pudieron haber sido dados de baja por mal desempeño, por haber cometido fraude o robo, por colaborar en el cambio de sindicato, participar en una huelga, entre otras razones. Sin embargo esta investigación no se realiza en todos los casos por falta de recursos.

2.2.2 La entrevista

La entrevista de selección de personal es definida por Cardona (1991) como un encuentro preparado en el que el entrevistador presenta el puesto de trabajo y la empresa, evalúa las posibilidades del candidato para desempeñar un puesto y su proyección futura dentro de la empresa.

La entrevista busca valorar la información obtenida del candidato a través de la solicitud, currículum, exámenes psicológicos, etcétera, y por medio de esta información verificar qué áreas hace falta explorar, dependiendo de los requerimientos de la vacante.

Para realizar una buena entrevista se requieren ciertas habilidades como: hablar correctamente, saber escuchar y comprender.



El entrevistador es el responsable de la dirección que debe tomar la entrevista, y no por ello la entrevista es estática sino dinámica y puede generar distintos resultados. Debido a que tanto en el candidato como en el entrevistador hay cambios, por las preguntas y respuestas de cada quien. El entrevistador tiene que estar revisando y evaluando constantemente lo que dice y hace el candidato, buscando la relación entre sus respuestas, sus movimientos y gestos, desde el principio hasta el final de la entrevista, y elaborar preguntas nuevas en relación con las observaciones hechas.

La entrevista parece ser un proceso sencillo, y se ha considerado como una charla con fines de intercambio de información y más bien es un proceso complejo que requiere además de una capacitación en su manejo, de una formación profesional como la del psicólogo, que permita obtener buenos resultados.

Existen recomendaciones para posibilitar una mejor entrevista como lo son el orden y limpieza del lugar donde se va a celebrar la entrevista, así como también cuidar que el lugar proporcione al candidato y al entrevistador un ambiente con cierta privacidad, que permita que el candidato pueda hablar sin sentirse limitado; es necesario evitar interrupciones durante la entrevista.

Grados (1988) señala que el proceso propio de la entrevista, está conformado por varias etapas:

a) *Presentación y bienvenida*: De lo que se trata es de que el entrevistador se presente ante el candidato y le dé la bienvenida, de tal forma que éste se sienta cómodo.

b) *Establecimiento de rapport o empatía*: Consiste en establecer una comunicación y comprensión entre el candidato y entrevistador. Con la finalidad de disminuir el nerviosismo del candidato, y crear un ambiente para que se establezca la comunicación y la información fluya con facilidad.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

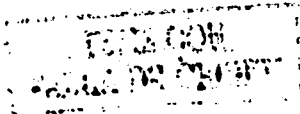
c) *Desarrollo de la entrevista:* Es aquí donde se obtiene la información relacionada con el puesto. Y que dependiendo del tipo de entrevista, ya sea una inicial o profunda, es lo que determinará el grado de profundidad que se invierta en cada una de las distintas áreas a explorar, como los datos generales.

d) *Cierre de la entrevista:* Se da cuando el entrevistador considera que la información que necesita ya la obtuvo, en ese momento se le empiezan a dar indicativos al candidato que la entrevista está terminando, se le agradece el tiempo invertido, y se le indica el proceso que seguirá.

Existen diferentes tipos de entrevistas, aunque la finalidad general es obtener información, por ejemplo:

La entrevista estructurada o dirigida, la cual es un conjunto de preguntas predeterminadas, que se elaboran antes de iniciar la entrevista y se le hacen a cada uno de los candidatos. Es considerada como útil para obtener resultados válidos, cuando se manejan grupos grandes de candidatos, tiene la ventaja de que el entrevistador no pierde el control de la misma, sin embargo, tiene como desventaja que no permite al entrevistador preguntar más cuando existe una respuesta interesante o inusual.

Otro tipo de entrevista es la profunda o final, suele aplicarse después de que el candidato ha pasado por una serie de etapas, como la entrevista inicial, las pruebas psicológicas y pruebas técnicas de conocimiento. Los objetivos que persigue son: obtener amplia información sobre el candidato; conocer sus características, sus necesidades e intereses; averiguar la trayectoria profesional y personal del candidato, averiguar sus habilidades conductuales para el puesto vacante y; examinar más a fondo el área motivacional del candidato.



Otra variante de entrevista es la no estructurada o bien libre o no dirigida. Esta técnica permite que la entrevista refleje los sentimientos que exprese el solicitante, es decir, el entrevistador sigue la dirección que va generando el entrevistado. En la entrevista no estructurada, el entrevistador sí sabe cuáles son los objetivos que tiene que alcanzar, lo que hace planteando al inicio preguntas muy generales que le permiten explorar al candidato.

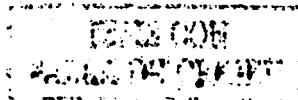
La entrevista de tensión es útil cuando el empleo en cuestión incluye muchas tensiones, este tipo de entrevista sirve para conocer la forma de cómo responderá el candidato ante tales situaciones.

Este tipo de entrevista suele aplicarse a puestos que trabajan bajo condiciones de presión, con muchas responsabilidades, tales como servicio al cliente, mensajeros, compradores, a nivel jefatura sobre todo los puestos que tienen relación con mucho personal, supervisores de producción, jefes de importaciones y exportaciones, jefes de personal, y algunas gerencias.

Otra forma de evaluación es la técnica de simulación o dramatización, en donde se le pide al candidato que participe en ciertas situaciones de trabajo simuladas.

2. 2. 3. Pruebas psicométricas

Una prueba psicológica es un instrumento de medición psicológica que posee tres características fundamentales: primero; funciona como estímulo para obtener un segmento de la conducta de un sujeto. Segundo es rigurosamente estandarizado, es decir se construye, se aplica y se califica según reglas preestablecidas. Y tercero, permite comparar estadísticamente la conducta de un individuo con un grupo de sujetos de una población definida y clasificada cuantitativamente y cualitativamente (Costa, 1996).



Por su parte Cerda y Núñez (1993) señala que el objetivo primordial de las pruebas psicológicas es medir diferencias de una característica o rasgo entre distintos sujetos, o bien entre el comportamiento del mismo individuo en diferentes momentos.

Estas dos definiciones reconocen que los tests o pruebas psicológicas son mediciones psicológicas que estimulan cierto tipo de conducta, tiene reglas preestablecidas y permite la comparación estadística de un individuo con respecto a un grupo.

Existen varios tipos de pruebas psicológicas, con diferentes criterios. Autores como Morales (1973), Anastasi (1978) y Brown (1980) señalan las siguientes dimensiones de clasificación:

- a) Según la conducta que miden.
- b) Según el objetivo que persigan.
- c) Según la forma o el tipo de respuesta requerida.
- d) Según la forma de administración.
- e) Según la libertad de ejecución.
- f) Según el material usado en la prueba.
- g) Según la forma de instrucciones.
- h) Según la forma de calificación.
- i) Según la población a la que se aplique.

Desde luego una prueba psicológica contiene varias de estas dimensiones, por ejemplo hay pruebas de inteligencia para adultos, de poder verbal, o pueden contener diferentes aspectos de una misma dimensión, como prueba verbal y de ejecución, para adolescentes y adultos, etcétera. Éstas pueden ser utilizadas con diferentes objetivos como la evaluación, la clasificación, el diagnóstico, la investigación y la selección, es ésta última el objeto de interés, debido a que en el ámbito laboral para fines de selección las pruebas o baterías se tienden a armar bajo la clasificación del tipo de conducta que miden, que consiste en:

- Pruebas de inteligencia.
- Pruebas de aptitudes/ habilidades.
- Pruebas de personalidad/ temperamento.
- Pruebas de intereses y preferencias.
- Pruebas de valores.
- Pruebas de actitudes.
- Pruebas de rendimiento.
- Pruebas psicomotoras.
- Pruebas situacionales.

Dentro de la selección de personal en las organizaciones es más común que utilicen las tres primeras y de las cuales se detallará un poco más a continuación.

Pruebas de inteligencia: Las pruebas de inteligencia general son las que han sido utilizadas con mayor frecuencia para la selección de personal y que miden básicamente la comprensión verbal, fluencia de palabras, aptitud numérica, razonamiento inductivo, memoria, aptitud espacial, rapidez de percepción, inducción, razonamiento, etcétera.

En el ámbito organizacional, las pruebas más usadas son el WAIS, el tests de matrices progresivas de Raven, el Army Beta, el Dóminos, Test D 48, Raven, Barsit, Terman, DAT, el Wonderlic, entre otros. Estas pruebas se aplican al candidato después de haber pasado por el proceso de la solicitud, la entrevista, etcétera. Actualmente este tipo de pruebas son muy utilizadas, debido a que por medio de ellas es posible obtener información acerca de las diferencias en inteligencia, personalidad y aptitudes de los candidatos, de una manera más rápida que con otras técnicas como la entrevista. Por lo que ayudan en la toma de decisiones en el proceso de selección.

Pruebas de personalidad: Los rasgos de personalidad y la motivación son factores importantes que contribuyen al éxito en algunos empleos y al fracaso en otros. Es

por esto, que ciertos rasgos son predominantemente requeridos en ocupaciones determinadas. Por esta razón, es por la que usualmente se utilizan las pruebas o test de personalidad en el ámbito de la selección.

Existen dos tipos principales de métodos para la evaluación de la personalidad:

Los inventarios: Son un método en el que se pide a la persona que responda un cuestionario, que generalmente está relacionado con lo que siente acerca de ciertos individuos y determinadas situaciones.

Las pruebas proyectivas: Es un método en el que se le pide a la persona que reaccione en forma libre, a estímulos que son por lo general de tipo visual. El examinador interpreta las reacciones como indicadores de rasgos de personalidad, intereses, etcétera.

Los tests que con frecuencia se usan en las organizaciones para evaluar este aspecto del candidato son el: *http*, Machover, Bender, 16 PF, MMPI, Cleaver, Lüscher, SACKS.

Pruebas de aptitudes: Después de los conocimientos profesionales y la personalidad, las aptitudes de los candidatos a seleccionar, es otro de los objetivos a evaluar. En la descripción del puesto vacante, se señalan algunos requerimientos específicos que son llamados aptitudes. En donde el seleccionador explora los factores de la inteligencia, aptitudes psicomotoras, imaginación, memoria, atención y las aptitudes sensoriales. La forma usual de realizar esta exploración es a través de test individuales o colectivos, de papel o manipulativos.

Algunas de las pruebas de aptitudes que se usan en la selección dentro de la organización son: Thurstone, Kuder Personal, D. A. T.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.2.4. Análisis de Puesto

El primer paso para la selección de personal es la "requisición de personal" la cual es en esencia el análisis y descripción de puestos, donde se señala la fecha en que deberá ser cubierta la vacante, el tiempo por el que se va a contratar, departamento, horario, sueldo; así como las características que deberá tener el candidato, tales como la escolaridad, conocimientos, experiencia, actitudes, etcétera (Schultz, 1996).

La descripción y análisis de puestos es la plataforma que sirve de punto de arranque a varias actividades básicas y fundamental de la selección de personal, porque el jefe de personal se basa en ese análisis para conseguir y seleccionar al trabajador idóneo, sin necesidad de recurrir en cada ocasión al jefe de departamento que haya solicitado al individuo.

Entre los procesos administrativos podemos mencionar en primer lugar, que el análisis de puestos es una técnica que responde a una necesidad de organizar y describir eficazmente y con precisión, lo que cada trabajador hace y las aptitudes que requiere para realizarlo bien. Dicha técnica sirve a los altos directivos en un momento dado para determinar las obligaciones y características de cada puesto; a los supervisores para saber las actividades encomendadas a su vigilancia; a los trabajadores para realizar mejor y con mayor facilidad sus labores si conocen con detalle cada una de las actividades que la forman y los requisitos necesarios para realizarlas bien, y por último, al departamento de personal, ya que es indispensable el conocimiento preciso de las numerosas actividades que puede coordinar, si quiere cumplir con la función de propiciar la eficiencia y cooperación de los trabajadores (Reyes, 1982).

Existen diferentes tipos de trabajo y a veces dentro del mismo puesto las características requeridas no son las mismas, a veces se tienen una idea global y confusa de cada puesto, sin embargo muchos de los elementos que pueden ser inherentes se pierden en la generalidad. Esta diversidad obliga a utilizar como

técnica el análisis de puesto que no es más que la separación y el ordenamiento de los elementos que integran un puesto, es decir, la identificación de las conductas que son necesarias para que el puesto sea desempeñado con éxito, de lo que se trata es de describir las características físicas y psicológicas.

Reyes (1987) señala lo que se requiere para elaborar el análisis de puesto:

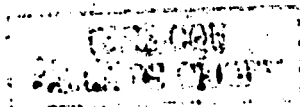
- Recabar todos los datos necesarios, con integridad y precisión.
- Separar los elementos objetivos que constituyen el trabajo, de los subjetivos, que debe poseer el trabajador.
- Ordenar dentro de cada uno de estos grupos los datos correspondientes, de una manera lógica.
- Consignarlos por escrito clara y sistemáticamente.
- Organizar la conservación y el manejo del conjunto de los resultados del análisis.

Para obtener las características del puesto vacante pueden utilizarse varios métodos, los cuales son:

- Observación directa
- Informes del trabajador
- Informes de jefes inmediatos
- Cuestionarios
- La práctica directa

2.2.5. Ejecución de Puesto

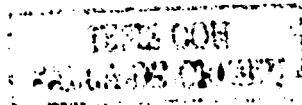
La medición de la calidad de ejecución de puesto requiere un análisis lógico cuidadoso de la conducta de trabajo. Para ésto se deben definir los objetivos y propósitos de la organización y determinar los tipos de conducta de trabajo que lleven al logro de estos objetivos.



2.2.6. Requisitos de las Medidas de Ejecución

Las medidas deben ser estables, ya que al asignar puntuaciones, se necesita estar seguro de que la medida represente una cualidad estable de la conducta. Así mismo las medidas deben ser representativas del contenido, ya que se tiene que definir el dominio del puesto. Las medidas deben reflejar los cambios temporales de éxito en el trabajo, es decir, el éxito de personas experimentadas depende de factores distintos de aquellos que tienen menos experiencia y por último, las medidas deben reflejar las diferentes formas de éxito; cuando el dominio de éxito se ha especificado, se debe determinar con varias medidas de conducta de éxito en el puesto y no con una sola medida (Lawshe, 1980).

Después de haber hecho la revisión correspondiente al proceso de reclutamiento y selección de personal, en el siguiente capítulo se enfatizan las habilidades genéricas con que cuenta el egresado de la FES Iztacala para desempeñar, no sólo las funciones tradicionales que le han sido históricamente asignadas en las organizaciones, sino también aquellas otras, que quizá hasta por desconocimiento, no le son o no le han sido asignadas hasta la fecha.



CAPÍTULO 3

FUNCIONES DEL PSICÓLOGO EN EL ÁREA ORGANIZACIONAL INDUSTRIAL

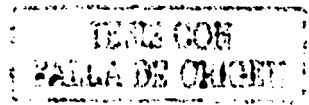
3.1. Importancia del Psicólogo en las Organizaciones

Smith y Wakeley (1977), afirman que el psicólogo debe atender todos los eventos relacionados con la conducta de los empleados, utilizando habilidades de entrenamiento especiales para atender los problemas que se presentan en cualquier grupo de trabajadores.

El psicólogo, según Ribes (1990), es capaz de analizar el comportamiento dentro de un marco conceptual y que le da un conjunto de habilidades para afrontar los problemas conductuales en los diferentes ambientes, por lo que su integración en una organización no se encuentra limitada.

Sin embargo no es sólo el psicólogo quien realiza el reclutamiento y selección de personal, la inducción, capacitación y adiestramiento, análisis de puestos, estudios de mercado, sino también, algunos otros profesionales como los contadores, administradores, ingenieros, mercadólogos, quienes han invadido las funciones que sólo el psicólogo debería desarrollar en la organización.

Es importante señalar que aunque los profesionistas antes mencionados realizan entrevistas, reclutan y seleccionan, capacitan, diseñan equipos, realizan estudios de mercado etcétera, es el psicólogo el único profesionista que cuenta con la formación teórica especializada, para establecer los factores que determinan el comportamiento de un trabajador dentro de su área laboral.



3.2. Habilidades Genéricas del Psicólogo de la FES Iztacala

El plan de estudios de la Licenciatura en psicología de la FES Iztacala, como sistema modular contempla la conducta del profesor y la conducta del estudiante. Por lo que se refiere al profesor, se considera que éste constituye la columna vertebral de la formación del alumno. Así la concepción filosófica curricular de la carrera de psicología en Iztacala, exige que el profesor enseñe aquello que practica y por consiguiente requiere que el docente no se limite a ser un transmisor de experiencias ajenas, sino un promotor del aprendizaje de actividades por él dominadas y ejercitadas cotidianamente. En relación al estudiante, el sistema educativo de Iztacala requiere como características las siguientes: a) auto-iniciar gran parte de las tareas de enseñanza-aprendizaje; b) ser autosuficiente en la búsqueda dirigida de información; c) ser crítico; d) revolucionar su práctica con la teoría y dosificar y planear su actividad de aprendizaje en forma continua (Ribes, 1990).

Con el inicio de las actividades en la FES Iztacala, se planteó una serie de retos cuyas soluciones exigían un conjunto de acciones que han cristalizado lo que actualmente se conoce como proyecto de psicología Iztacala; estos retos incluían principalmente dos grandes compromisos por un lado la necesidad incuestionable de plasmar en un currículo académico la identidad profesional y científica que, como problema venía sufriendo desde hace mucho tiempo el psicólogo y por otro lado construir un currículo propio de la disciplina como consecuencia de la definición de dicha identidad.

El currículo de la FES Iztacala, se constituyó con base en una filosofía científica bien definida, el conductismo y un cuerpo teórico metodológico preciso, el análisis de la conducta; no obstante, se previó que a la vez se agruparan otras aportaciones desde un punto de vista crítico y con base en un análisis paramétrico e histórico de los problemas y fenómenos, superando así el modelo lineal y

restringido representado por el paradigma de triple contingencia del condicionamiento operante.

La adopción de un marco de referencia conductual tiene profundas y amplias justificaciones epistemológicas, históricas y prácticas, desde una perspectiva estrictamente curricular la determinación de una metodología conductual representa varias ventajas: la primera es que en la actualidad el análisis de la conducta es la única metodología experimental de experimentación en la ciencia básica que ha desarrollado una tecnología aplicable a todos los problemas que plantea la práctica profesional de la psicología contemporánea. Esto en el contexto del plan de estudios permitió integrar en forma coherente el entrenamiento teórico y metodológico en ciencia básica con el adiestramiento técnico en las distintas áreas aplicadas de la psicología; en segundo lugar el análisis de la conducta es el único sistema teórico metodológico que permite la integración ordenada de datos y observaciones, tanto de conducta individual, animal y humana como conducta social. En resumen, la psicología en Iztacala tiene características que la constituyen como modelo educativo ya que consolida en su currículo la identidad científica y profesional del psicólogo y vincula el entrenamiento con la acción profesional (Ribes y Fernández, 1980)

Sin importar el área en la que el psicólogo esté trabajando debe actuar de manera científica. El egresado de la FES Iztacala adquiere esta habilidad a lo largo de su formación profesional pues cuenta con elementos teórico-prácticos que le permiten incorporarse y desarrollarse en el ámbito organizacional (Cachón, 1990).

Cabe señalar que hay procesos administrativos que el psicólogo tradicionalmente realiza, sin embargo, el papel que desempeña el psicólogo en una organización es de vital importancia, esto se debe a que es el único profesionista que como tal estudia el comportamiento de las personas de forma individual y/o grupal.

En lo que se conoce como psicología organizacional las habilidades genéricas que realiza el psicólogo de la FES Iztacala son: a) detección, b) planeación y desarrollo, c) intervención, d) prevención y e) investigación (Ribes, 1990).

A continuación se describe cada una de ellas:

✕ *Detección*: comprende lo que se conoce como evaluación y diagnóstico de necesidades, definidas en términos de carencias de formas de comportamiento socialmente deseables o de potencialidades cuyo desarrollo es requerido para satisfacer prioridades individuales o sociales.

Así, mismo, el psicólogo de la FES Iztacala cuenta con instrumentos como la entrevista y la observación, de las cuales puede hacer uso para desarrollar esta función.

✕ *Prevención*: es la identificación de variables que participan en un fenómeno determinado, pudiendo con ésto predecir lo que puede ocurrir bajo ciertas condiciones y también posponer un manejo de variables que impida la ocurrencia del hecho no deseado.

✕ *Planeación*: se refiere al diseño de ambientes, predicción de problemas a mediano y largo plazo y difusión de algunas actividades profesionales de apoyo entre personal paraprofesional y no profesional.

✕ *Desarrollo*: consiste en promover cambios a nivel individual o de grupos para facilitar la aparición de comportamientos potenciales requeridos para el cumplimiento de objetivos individuales y de grupo, en lo que a recursos humanos se refiere.

✕ *Intervención*: se refiere a la intervención en la solución de casos concretos, haciendo uso de las habilidades con que se cuenta y del respaldo teórico y metodológico para brindar soluciones creativas y únicas para los fenómenos concretos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

⌘ *Investigación*: se refiere a la función dirigida a la evaluación controlada de instrumentos de medida, el diseño de tecnología y al establecimiento de habilidades interdisciplinarias en el área de salud y del campo de lo social.

Ribes y Fernández (1980) mencionan que la preparación del psicólogo como científico lo hace capaz de analizar el comportamiento dentro de un marco teórico y lo dota de un conjunto de técnicas para afrontar los problemas conductuales en los diferentes ambientes, por lo que su integración en el área organizacional no se encuentra limitada.

Por lo anterior se puede decir que a partir de la formación académica que se brinda en la FES Iztacala, el psicólogo egresado de la misma, cuenta con las habilidades necesarias para incorporarse al campo laboral de cualquier organización.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

**FALTA
PAGINA**

50

CONCLUSIONES

En la actualidad se puede decir que la psicología en cualquiera de sus ramificaciones, es la ciencia que se dedica al estudio de la conducta humana, la cual se ha venido desarrollando en varias áreas de investigación y aplicación, como la experimental, educativa, social, clínica y la organizacional.

Todo adelanto en la ciencia obedece a la satisfacción de las necesidades que en ese momento surgen en algún contexto determinado, de tal forma la psicología industrial ahora organizacional es una ciencia relativamente joven, que tuvo un origen incipiente el cual comenzó con la necesidad de medir las aptitudes de las personas para poder determinar si éstas eran las requeridas para algún trabajo. Su nacimiento se hizo más formal debido a los requerimientos de publicidad y de la industria. Pero los eventos que en definitiva, generaron un gran desarrollo en ese entonces, fueron la primera y segunda Guerras Mundiales, porque con ellas empezaron los primeros procesos de selección, el desarrollo y aplicación de la psicología de la ingeniería a los equipos y armamentos, los inicios de la capacitación.

Después de las guerras, se observó el afianzamiento de la psicología industrial puesto que las áreas que se habían utilizado para apoyar a la milicia ahora se aplicaban al ámbito industrial con cierto éxito. En alguna medida esto hizo que la psicología industrial se desarrollará por si sola y cambiara su metodología al grado de reconocer la necesidad de trabajar multidisciplinariamente dando pauta al surgimiento de diferentes ramas de la psicología como la psicología de la ingeniería, la psicología social, entre otras.

El psicólogo se ha incorporado desde el inicio de la psicología industrial, al sistema productivo con una primera función, la de llevar a cabo el proceso de selección dentro de las organizaciones.

Dicho proceso se considera de suma importancia debido a que del candidato que se seleccione dependerá el buen desempeño del puesto, lo que generará ganancias a la empresa, recordando que los comportamientos de los individuos dentro de una organización afectan a la misma. Para las organizaciones el recurso humano con que cuenta ha comenzado a ser reconocido como lo fundamental para su funcionamiento, evolución y éxito.

Se puede concluir entonces, que la selección de personal tiene una importancia trascendental para que las organizaciones sobrevivan y se desarrollen, sumando a esto el proceso de globalización del que también participa México. Dicho proceso está exigiendo básicamente que las organizaciones, tengan un mejor nivel de calidad y producción en sus productos, así como en el servicio y cubran las necesidades del cliente, pero para que las organizaciones puedan alcanzar estas metas, es indispensable que éstas reconozcan la importancia de los recursos humanos ya que sin sus aportaciones creativas y trabajo esto no se puede lograr.

De esta manera se puede encontrar al psicólogo en organizaciones de diversa índole, como lo son: de consultoría, industriales, hospitalarias, recreativas, sociales, deportivas, etcétera.

La función genérica del psicólogo, es la de intervenir como experto del comportamiento, en la promoción del cambio individual y social. Además indica que las funciones del psicólogo serán las de detectar, evaluar, planear, investigar e intervenir (prevenir, rehabilitar y orientar).

Tradicionalmente el psicólogo ha venido desempeñando el reclutamiento y selección de personal lo cual no quiere decir que a eso se limiten sus habilidades, como ya se mencionó, y es aquí donde el egresado de la FES Iztacala obtiene ventajas sobre otros psicólogos formados fuera de la misma, pues en el programa de Licenciatura, aunque no se tiene especificada una materia y tiempo para instruirse en la psicología organizacional; desde el inicio de la carrera, las

materias de la currícula plantean la necesidad de practicar y perfeccionar las habilidades con las que debe contar el psicólogo.

Finalmente la formación recibida dentro de la FES Iztacala ha sido útil para que muchos de los egresados trabajen en alguna organización, lo que da cuenta de la buena formación, a diferencia de lo que pudieran decir unos cuantos que no satisfechos con la currícula argumentan que es necesario incluir materias especializadas de dicha área, probablemente infravalorando las habilidades básicas que se adquieren desde los primeros semestres de la carrera . Por mencionar algunas: análisis y discusión de textos, manejo de estadísticas, búsqueda de información, redacción de documentos, la habilidad de hacer observaciones, entrevistas, habilidades asertivas, etcétera.

REFERENCIAS

Acle, A. (1992). "Perfil profesional del psicólogo y situación actual de la enseñanza de la psicología en México". En J. Urbina (comp.). **El psicólogo, formación ejercicio profesional y prospectiva**. México: dirección General de Publicaciones UNAM.

Acle, A. (1994). **Psicología Organizacional**. México: Grijalbo.

Aguilar, L. y Frías, S.(1980). "Guía para el psicólogo como instructor de capacitación y adiestramiento". Tesis de Licenciatura no publicada, Universidad Nacional Autónoma de México. ENEP Iztacala, México.

Anastasi, A. (1978). **Tests psicológicos**. Madrid: Aguilar.

Archila, C. y Quintero, C. (1992). "Una Metodología para la capacitación de sistemas dentro del ámbito empresarial". Reporte de trabajo no publicado, Universidad Nacional Autónoma de México. ENEP Iztacala, México.

Arthur, D. (1986). **Selección efectiva de personal**. México: Norma

Bass, B. (1972). **Psicología de las organizaciones**. México: Continental.

Blum, M. y Neylor, J. (1985). **Psicología industrial, Fundamentos Teóricos y Sociales**. México: Trillas.

Brown F. G. (1980). **Principios de medición en psicología y educación**. México: Trillas.

Brown, J. (1977). **La psicología social en la industria**. México: Trillas.

Caballero, D. y Lahera, G. (1998). "El papel del psicólogo en las organizaciones". Tesis de licenciatura no publicada. ENEP Iztacala: Universidad Nacional Autónoma de México.

Caballero, M. D. (1988). "El papel del Psicólogo en las Organizaciones". Tesis. ENEP Iztacala: Universidad Nacional Autónoma de México.

Cachón, E. (1990). "La desprofesionalización del psicólogo en el área de capacitación en las organizaciones". Tesina de licenciatura no publicada. ENEP Iztacala: Universidad Nacional Autónoma de México.

Cardona, H. S. (1991). *Entrevistas de selección de personal*. Madrid: Díaz de Santos.

Cerda, S. y Nuñez, E. (1993). "Elaboración de un programa de capacitación de una empresa paraestatal. Experiencia práctica". Tesis de licenciatura no publicada. ENEP Iztacala: Universidad Nacional Autónoma de México.

Chruden, H. y Sherman, A. (1970). *Administración de personal*. México: Continental

Clorio, C. y Larios, F. (1992). "Desarrollo organizacional de una empresa pequeña del sector privado: el papel del psicólogo en el área de recursos humanos" Tesis de licenciatura no publicada. ENEP Iztacala: Universidad Nacional Autónoma de México.

Costa, N. K. M. (1996). *Manual de pruebas de inteligencia y aptitudes*. México: Plaza y Valdés.

Denette, M. y Kirchner, W. (1990). *Psicología Industrial*. México: Trillas.

- French, W. L. (1991). **Administración de Personal**. México: Limusa.
- Garduño, M. B. (2001) "El papel del psicólogo como capacitador en un mundo tendiente a la globalización". Tesis de licenciatura no publicada Universidad Nacional Autónoma de México.
- Gilmer, B. (1980). **Psicología de las Organizaciones**. México: Martínez Roca.
- Grados, E. J. (1988). **Inducción, reclutamiento y selección**. México: Manual Moderno.
- Howell, W. C. (1979). **Psicología industrial y organizacional**. México: Manual Moderno.
- katz, D.(1977). **Psicología social de las organizaciones**. México: Trillas.
- Korman, A. K. (1978). **Psicología de la Industria y de las Organizaciones**. España: Marova.
- Lawshe, C. (1980). **Pruebas psicotécnicas en la selección de personal**. España: Rialp.
- Lira, G. (1993). "Algunos factores humanos que afectan el ambiente de trabajo en las organizaciones" Tesis de licenciatura no publicada. ENEP Iztzcala: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Morales, M. L. (1993). **Psicometría aplicada**. México: Trillas.
- Muchinsky, M. P. (1995). **Psicología Aplicada al Trabajo: Una Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional**. España: Desclée de Brouwe.

Orozco, R. J. (1980). **Proceso práctico de reclutamiento y selección de personal**. México: Siglo XXI.

Pérez, F. (1993). "Detección de necesidades y adiestramiento: Una guía". Tesis de Licenciatura no publicado. ENEP Iztzcala: Universidad Nacional Autónoma de México.

Ramos, (1994). "El desarrollo profesional del psicólogo en una empresa de ensamble de Carrocería Eurocar". Reporte de Trabajo no publicado. ENEP Iztzcala: Universidad Nacional Autónoma de México.

Reyes, P. A. (1982). **Administración de empresas**. México: Limusa.

Reyes, P. A. (1987). **El análisis de puestos**. México: Limusa.

Ribes, I. E. (1990). **Problemas conceptuales en el análisis del comportamiento humano**. México : Trillas

Ribes, E. y Fernández, C. (1980). La formación de profesionales e investigadores en psicología con base en objetivos definidos conductualmente. En: E. Ribes; C. Fernández; M. Rueda; M. Talento y F. López.. **Enseñanza, ejercicio e investigación de la psicología. Un modelo integral**. México: Trillas.

Rodríguez, A. (1999). "Psicología, Trabajo y Organización". En A. Rodríguez (comp.). **Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones**. España: Pirámide.

Schultz, D. F. (1996). **Psicología industrila**. México: Interamericana

Schultz, D. y Schultz, S. (1990). **Introducción a la psicología organizacional**. México: Mc Graw Hill.

Siegel y Lane (1980). Psicología de las Organizaciones Industriales. México: Continental.

Smith, H. C. y Wakely, H. J. (1977). Psicología de la Conducta Industrial. México: Mc Graw Hill.

Vargas, V. J. y Velasco, V. V. (1999). Psicología Organizacional: Consideraciones Generales. En prensa. U.N.A.M. FES Iztacala. México.