

719962



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

INCORPORACIÓN DE UNA BATERIA DE
PRUEBAS A LA BOLSA DE TRABAJO
DE LA FCPyS

INFORME DE PRÁCTICAS PROFESIONALES

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

Licenciado en Psicología

E S E N T A N

Luis A. García Ortiz

Yesenia Martínez Hidalgo



ASESOR:

Lic. Carlos Peniche Lara

REVISOR:

Lic. Gabriel Jarillo Enriquez



CIUDAD DE MÉXICO

FEBRERO 2008.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.



UNAM-045
2008
ej. 2
✓
M-
Tps.

AGRADECIMIENTOS

A mis Padres:

Por la confianza y la libertad que me dieron para tomar mis decisiones, gracias a ello cometí varios errores que ahora me permiten finalizar una meta valiosa y satisfactoria para mí. Comparto este triunfo con ellos que indudablemente formaron parte de este proyecto al respetarme y apoyarme como hijo, como persona y profesionalista. Yo también los respeto, amo y admiro mucho.

A Yesenia:

Quien mejor que tú para entender el esfuerzo que significó el logro de este proyecto y sueño mutuo. Vivimos altas y bajas de este largo camino en el que fuiste, y espero sigas siendo, un apoyo constante Te respeto, admiro y quiero mucho por que eres inteligente y disfrutas la vida. Te deseo, sinceramente un futuro lleno de aprendizaje y satisfacción.

A Angeles:

Por las observaciones (regañños) que me hacías cuando te platicaba del Informe. Por que al estar contigo en ocasiones difíciles me ayudaste a solucionar conflictos y ampliar el panorama para encontrar respuestas. Gracias por el apoyo y cariño que me brindas, se que te hace feliz que haya conseguido este objetivo y valoro mucho esa actitud. Te amo.

Luis A. García Ortiz.

A mis padres

Gracias por su apoyo, comprensión y sobretodo por su amor, creo que es la parte fundamental de mis logros y éxitos. Quiero que sepan que este final no es solo mío, también lo es de ustedes los maestros incansables de toda mi vida. Los amo mucho, los respeto, pero sobretodo los admiro, y una vez más Gracias.

A Luis

Que puedo decirte que no sepas, eres un compañero, un amigo, eres alguien que sabe estar, aún cuando todo parece desaparecer. A ti, gracias por compartir el tiempo, el esfuerzo, los sueños, las emociones y el cariño sincero de una amistad. No te deseo suerte, sé que no la necesitas, eres capaz de conquistar al mundo si te lo propones. Y estoy convencida de que tu vida estará llena de éxitos.

A Sandra

Por estar, por compartir, por disfrutar, pero sobretodo por edificar mi vida. Gracias por compartir conmigo este momento importante en mi vida, por hacer el camino más ameno. Te quiero y te admiro mucho.

Yesenia Martínez Hidalgo

Al Lic. Carlos Peniche

Por confiar en nosotros para la realización de este proyecto. Ya que ha estado con nosotros desde el inicio hasta este momento en que finaliza el trabajo y la dedicación de todo un año. Gracias.

Al Lic. Gabriel Jarillo

Por su paciencia, apoyo y observaciones las cuales fueron una guía importante para alcanzar el éxito en nuestro trabajo. Gracias.

A la Mtra. Jimena Camacho

Quien nos dio la oportunidad de poner en práctica los conocimientos que adquirimos a lo largo de la carrera. Por confiar en nosotros, darnos consejos y en ocasiones regaños que nos fortalecieron para cumplir nuestra meta. Gracias.

Al Lic. Ricardo Trujillo

Quien fue pieza clave en la realización de este proyecto. Por el tiempo y la enseñanza brindada a lo largo de este año. Gracias.

A los sinodales

Lic. Erika Souza Colín

Mtro. Rodrigo Peniche Amante

H. JURADO

Lic. Carlos Peniche Lara

Lic. Gabriel Jarrillo Enríquez

Mtra. Jimena Camacho Torres

Lic. Erika Souza Colín

Mtro. Rodrigo Peniche Amante

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Problemática Abordada.....	1
1.2 Justificación.....	2
1.3 Objetivos Generales.....	3

2. ANTECEDENTES

2.1 Antecedentes Contextuales.....	4
2.2 Antecedentes Teóricos.....	4
2.2.1 Bolsas de Trabajo.....	4
2.2.1.1 Bolsa Universitaria de Trabajo	5
2.2.1.2 Bolsa de Trabajo y Prácticas Profesionales de la FCPyS.....	11
2.2.2 La Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.....	12
2.2.2.1 Antecedentes de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.....	12
2.2.2.2 Planes de Estudios de la FCPyS.....	13
2.2.3 Selección de Personal.....	17
2.2.3.1 Puesto.....	19
2.2.3.2 Perfil.....	20
2.2.3.3 Modelos de Selección de Personal.....	23
2.2.3.4 Proceso de Selección.....	47
2.2.4 Pruebas Psicométricas.....	52
2.2.4.1 Antecedentes	53
2.2.4.2 Confiabilidad.....	55
2.2.4.2.1 Tipos de Confiabilidad.....	55
2.2.4.3 Validez.....	56
2.2.4.3.1 Tipos de Validez.....	57
2.2.4.4. Batería de Pruebas.....	57

2.2.4.4.1 Prueba de Inteligencia Terman-Merril.....	58
2.2.4.4.2 Test de Adaptabilidad Social Moss.....	64
2.2.4.4.3 Escala de Actitud hacia el Trabajo.....	67
2.2.4.4.4 Escala de Orientación al Logro.....	71
2.2.5 Definición de Perfil y su importancia.....	77
2.2.5.1 Perfil Profesional.....	80
2.2.5.2 Perfiles en Psicología.....	81
2.3 Estudios Similares a la presente investigación.....	82

3. PROPUESTAS

3.1 Propósitos fundamentales que se persiguieron con la implementación del programa.	86
3.2 Población destinataria.	86
3.3 Espacio de trabajo.....	87
3.4 Fases por las que discurrió el procedimiento.....	87
3.5 Actividades principales contempladas en el programa.....	87
3.6 Materiales e Instrumentos	
3.6.1 Materiales.....	88
3.6.2 Instrumentos.....	88

4. RESULTADOS

4.1 Datos Demográficos.....	91
4.2 Características Deseables del Egresado de la FCPyS	93
4.3 Análisis Estadístico.....	94
4.4 Perfiles.....	101

5. CONCLUSIÓN Y DISCUSIÓN.....	108
6. LIMITACIONES Y SUGERENCIAS.....	115
REFERENCIAS.....	116
ANEXOS.....	122

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Problemática Abordada

Desde la creación de las áreas de Bolsa de Trabajo y Prácticas Profesionales de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (FCPyS) de la UNAM, a la fecha han presentado un crecimiento sobresaliente, sin embargo no fueron debidamente planeadas para su óptimo funcionamiento de cara a su evolución natural.

Estas áreas presentan un déficit de espacio y recursos humanos, de hecho están a cargo de la misma responsable. Esta situación merma el trabajo del área, obstaculizando el desarrollo de la misma, ya que actualmente la demanda de los servicios que prestan éstas áreas se ha incrementado pues cada vez son más los alumnos que acuden a inscribirse para entrar al ámbito laboral. Si a esto se suma que las vacantes existentes no cubren la demanda de alumnos que están en espera de una oportunidad, hablamos entonces que las áreas deben realizar una discriminación justificada para enviar a los mejores candidatos para ocupar las plazas existentes.

Sin embargo, para la selección de candidatos sólo se efectúan entrevistas iniciales. Y con base a ello se envían, ya sea a los primeros registrados o quienes tuvieron mejor desenvolvimiento en la entrevista.

Lo anterior hizo evidente la necesidad de contar con apoyo especializado, para desarrollar de manera profesional el proceso de selección de alumnos y egresados de la FCPyS registrados en las áreas.

Para mejorar el proceso de selección se propuso la aplicación de pruebas psicométricas, que evalúen las capacidades que deben poseer los egresados de las cuatro carreras que imparte la Dependencia.

1.2 Justificación

Las pruebas psicométricas se utilizan en casi todos los países con diferentes propósitos, y su aplicación ocurre en escenarios tan diversos como escuelas, clínicas o empresas, con la finalidad de obtener un perfil general de los evaluados. Se considera que una Bateria de pruebas es un instrumento que responde a las necesidades de las áreas de Bolsa de Trabajo y Prácticas Profesionales, al facilitar la colocación de los solicitantes en un perfil preestablecido. Por lo tanto la implementación de una Bateria de pruebas que arroje un perfil general del alumno de la FCPyS, sería de utilidad para la resolución del problema antes mencionado.

Ya que las áreas mencionadas son un intermediario entre estudiantes o egresados, que desean ingresar al mundo laboral o adquirir experiencia en cuanto al área que eligieron y las entidades que demandan sus servicios, se estima apropiado que el área cuente con un perfil de cada estudiante (obtenido a través de la Bateria de pruebas) que acuda a inscribirse, contrastándolo con el perfil general. Así, de acuerdo a sus habilidades, aptitudes y conocimientos, el sujeto sea canalizado en el puesto que se ajuste al perfil que posee, con relación a los requisitos solicitados por las diversas empresas que demandan sus servicios.

La ventaja para las áreas Bolsa de Trabajo y Prácticas Profesionales estriba en que, al contar con un perfil, se facilitará la elección del candidato apropiado para cada plaza vacante disponible. En cuanto al sujeto enviado, tendrá mayor posibilidad de desarrollo, y oportunidad de éxito en un escenario que se ajuste a sus capacidades.

1.3 Objetivo General

Obtener un perfil general de los estudiantes de la FCPyS, mediante la aplicación de una Batería de pruebas elaborada de acuerdo a sus características, para facilitar su colocación en las plazas vacantes que ofrece la Bolsa de Trabajo.

2. ANTECEDENTES

2.1 Antecedentes Contextuales

Las áreas de Bolsa de Trabajo y Prácticas Profesionales se encuentran situadas en la Coordinación de Orientación Escolar (COE) de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Cabe mencionar que en este mismo espacio se encuentran las áreas de Servicio Social y Orientación Vocacional.

La Coordinación presenta insuficiencia de personal, así como de espacio. La comunicación es eminentemente formal únicamente en sentido vertical, ya que se presenta la interacción entre la Coordinadora y las encargadas de las diferentes áreas. La comunicación horizontal entre las responsables de cada área sólo existe entre las áreas de Servicio Social y Orientación Vocacional, siendo ésta de carácter personal.

2.2 Antecedentes Teóricos

2.2.1 Bolsa de Trabajo

En México existen diversas bolsas de trabajo; todas ellas encargadas de establecer vínculos entre empleadores y empleados. Brindando la oportunidad a las organizaciones de publicar sus ofertas de trabajo y de encontrar de manera rápida y organizada candidatos de todos los niveles y profesiones. Y a los candidatos, a publicar su Currículum Vitae y buscar plazas vacantes en todas las categorías.

2.2.1.1 Bolsa Universitaria de Trabajo

Hoy en día la Bolsa Universitaria de Trabajo (BUT) se encarga de apoyar al estudiante y egresado de la UNAM en su incorporación al mercado de trabajo dotándolos, bajo un modelo de competencias, de las estrategias y herramientas que le permitan satisfacer sus expectativas y motivaciones, enriqueciendo así su relación con el medio laboral (“Objetivo de la Bolsa Universitaria de Trabajo”, s.f.). La BUT fue fundada en 1954 por el Lic. Horacio Labastida con el propósito de auxiliar eficazmente a los jóvenes estudiantes (“Bolsa Universitaria de Trabajo” 1954).

La Bolsa fue planteada del siguiente modo:

Como primer punto su objetivo general fue: “Ayudar a los estudiantes a conseguir un empleo que les permita resolver parte de sus problemas económicos, mediante un trabajo adecuado a los horarios escolares y a sus conocimientos, y en donde además, se tenga oportunidad de resolver prácticamente los problemas de la vida diaria y de la vida profesional. Además crear en los estudiantes un sentimiento de mayor seguridad que les permita dedicarse a las labores escolares sin la preocupación de quien no tiene satisfechas sus necesidades económicas más apremiantes” (“Bolsa Universitaria de Trabajo” 1954).

Como segundo punto, la Bolsa Universitaria de Trabajo trato de unir la vocación del estudiante con el empleo proporcionado. Sin embargo no en todos los casos fue posible lograrlo. La dificultad mayor se presentó cuando el solicitante pertenecía a los primeros años de la carrera universitaria, pues entonces sus conocimientos no le permitían desempeñar un trabajo técnico. Otra dificultad que se presentó para relacionar el empleo y los conocimientos fue la irregularidad del tiempo que disponían para trabajar, en oposición a los horarios regulares que se observan en el ámbito laboral, la banca y el comercio. A causa de ello, con

frecuencia los trabajos proporcionados eran manuales y de servicio, por ser éstos más fáciles de adaptar en un horario especial (“Bolsa Universitaria de Trabajo” 1954).

En tercer lugar la responsabilidad que adquirió la Bolsa Universitaria de Trabajo al recomendar los servicios de los estudiantes, requirió el convencimiento de cada uno de los estudiantes sobre la parte de responsabilidad que les correspondía, tanto en lo concerniente a la aplicación de sus conocimientos técnicos, como en la honorabilidad con que deben cumplir la tarea encomendada (“Bolsa Universitaria de Trabajo” 1954).

En cuarto lugar el sistema de organización de la Bolsa permitió observar el desenvolvimiento de los estudiantes de sus labores cotidianas, con lo cual se tuvo la posibilidad de promoverlos a puestos de mayor responsabilidad. Además, y como estímulo a quienes realizaban ambas tareas logrando obtener al finalizar el año, un promedio de calificación superior al promedio presentado al inscribirse a la Bolsa de Trabajo, se pensó en proporcionarles los empleos que reunían las mejores condiciones entre los solicitantes a la Bolsa Universitario de Trabajo (“Bolsa Universitaria de Trabajo” 1954).

Como último punto todas las personas que deseaban su registro como solicitantes de trabajo en la Bolsa Universitaria de Trabajo debían cubrir los siguientes requisitos:

- a) Ser estudiante de la UNAM
- b) Llenar la solicitud respectiva
- c) Presentar examen médico
- d) Pasar entrevista de admisión
- e) Entregar dos retratos credencial
- f) Presentar constancia del promedio de calificaciones del último año de estudios

- g) Aceptar la visita a su domicilio de un investigador social acreditado ("Bolsa Universitaria de Trabajo" 1954).

De esta manera comenzó el funcionamiento de la Bolsa Universitaria de Trabajo.

Para Octubre de 1966 la Bolsa Universitaria de Trabajo tuvo una importante reestructuración llevada a cabo por el Director de Servicios Sociales, Julio González Tejada. Convirtiendo a la Bolsa de Trabajo en una Agencia de Selección Científica de Personal, trayendo como consecuencia remuneraciones de acuerdo con la preparación técnica y profesional de los universitarios que serían colocados a través de la propia Bolsa ("Bolsa Universitaria de Trabajo" 1966).

Las actividades para la realización del proyecto fueron llevadas a cabo por una Comisión integrada ex profeso y por subcomisiones de organización administrativa para los nuevos métodos de selección y registro.

La primera etapa de preparación fue cumplida mediante la realización de una primera muestra de entre 100 estudiantes para verificar si los datos que eran aportados en las respuestas a los cuestionarios que al efecto fueron elaborados, eran los idóneos para clasificar a los estudiantes de conformidad con índices de madurez emocional, iniciativa, laboriosidad, preparación profesional, cultura general, etc. ("Bolsa Universitaria de Trabajo" 1966).

Los datos obtenidos eran registrados en las computadoras del Centro de Cálculo de la propia Universidad. De esta forma cuando una empresa solicitaba los servicios de una persona con determinadas características, la computadora seleccionaba entre todos los estudiantes registrados a aquellos que reunían el mayor número de características solicitadas. Esperando que la implementación de ese nuevo sistema garantizara la colocación inmediata de los seleccionados ("Bolsa Universitaria de Trabajo" 1966).

En 1971 inició una nueva fase, en donde se tuvo como objetivo primordial proporcionar trabajo a los estudiantes universitarios en empresas públicas y privadas, en donde pudieran poner en práctica los conocimientos adquiridos en las aulas y a la vez obtener los medios necesarios para continuar sus estudios profesionales ("Servicios que presta la Bolsa Universitaria de Trabajo" 1971). Paralelamente, se llevo a cabo una fase de promoción dirigida a numerosas empresas que desconocían la existencia de la BUT, y por tanto, sus funciones y objetivos.

El personal de esta dependencia (administradores de empresas, psicólogos, trabajadores sociales y empleados administrativos), llevaron a cabo una preselección de los aspirantes, mediante entrevistas que evaluaran su capacidad para realizar un determinado trabajo dentro de la especialidad profesional que estudiaban ("Servicios que presta la Bolsa Universitaria de Trabajo" 1971).

Con los datos recabados, se formó un Boletín Informativo que se envió a las empresas que no conocían las funciones y finalidades de la BUT.

Un grupo de promotores, encabezados por el licenciado Guillermo López Guisar, realizaron una serie de entrevistas personales con los empresarios, para informarles cuáles eran las funciones principales de la BUT, y saber si estaban de acuerdo en que les proporcionará el servicio.

Debido al acelerado crecimiento de la demanda de trabajo, fue necesario ampliar la difusión de las actividades que realizaba la BUT, a fin de que los estudiantes pudieran ser colocados en un buen puesto.

La preselección llevada a cabo por la BUT era mediante pruebas psicométricas y psicotécnicas, que permitían determinar el coeficiente intelectual y

los rasgos de personalidad requeridos para los puestos vacantes (“Servicios que presta la Bolsa Universitaria de Trabajo” 1971).

Entre las carreras que mayor demanda tenían, se encontraban principalmente, las de Ingeniería, Química, Contaduría, Administración y Economía y, en menor proporción, Psicología y Sociología (“Fructífera Labor de la Bolsa Universitaria de Trabajo” 1974).

Las profesiones que representaban mayor dificultad para el acomodo de los alumnos, eran aquellas como Medicina, Odontología y otras que son tradicionales o muy nuevas en su campo (“Fructífera Labor de la Bolsa Universitaria de Trabajo” 1974).

En general las carreras en el renglón de Humanidades como Filosofía, Letras, Historia, Lengua, etc, eran requeridas principalmente para la docencia.

A partir de la alta demanda el campo de acción de la BUT se amplió continuamente, a través de promociones dentro de los centros de trabajo y de publicidad hacia este organismo. Este centro, además de prestar servicio a los estudiantes universitarios, colocaba también egresados de la Universidad (“Fructífera Labor de la Bolsa Universitaria de Trabajo” 1974).

Actualmente la Bolsa Universitaria de Trabajo ofrece a los usuarios dos tipos de servicios: “el de información”, en el que pueden consultar por medios computarizados las ofertas y vacantes disponibles y “el de atención integral”, que bajo un modelo basado en competencias, pretende dotarlos de las estrategias y herramientas que les permitan satisfacer tanto al usuario como al oferente de empleo (“Objetivo de la Bolsa Universitaria de Trabajo”, s.f.)

De igual manera se imparte el Taller “Obteniendo el trabajo que deseo”, a fin de proporcionarles herramientas modernas que les permitan identificar sus

competencias y motivaciones, elaborar su currículum vitae y desarrollar entrevistas exitosas en la búsqueda de empleo, y el sistema de “Selección Eficaz”, en el que el usuario es entrevistado por dos personas entrenadas para valorar si cuenta con las competencias requeridas para el puesto (“Programación de talleres”, s.f.).

Durante el año 2000 se registraron 1,782 ofertas con 3,443 vacantes, 87 por ciento provenientes del sector privado y 13 por ciento del sector público, cifras similares a las obtenidas antes del paro de labores. De las 416 empresas ofertantes de empleo 25 por ciento están consideradas dentro de las más importantes del país. Cabe destacar que se ha incrementado el número de carreras solicitadas de 36 a 56, entre ellas Ingeniería Agrícola, Geografía, Matemáticas Aplicadas a la Computación, Optometría y Biología, sin embargo siguen predominando las ofertas para las carreras económico administrativas y de las ingenierías (“Dirección General de Orientación y Servicios Educativos”, 2007).

La sistematización que ahora se realiza del registro de ofertas ha permitido contar con información de los requerimientos generales, como son el manejo del idioma inglés y de la computación, así como de las siguientes competencias: adaptabilidad, trabajo en equipo, aprendizaje continuo, comunicación e iniciativa (“Dirección General de Orientación y Servicios Educativos”, 2007).

Durante el periodo 2006 – 2007 se atendió a un total de 5,082 usuarios de la bolsa de trabajo, de los cuales 3,981 utilizaron el servicio de información y 1,100 se registraron en el modelo de atención integral, logrando una colocación del 30 por ciento (“Dirección General de Orientación y Servicios Educativos”, 2007).

Se pretende extender este modelo a todas las facultades y escuelas, a manera de ofrecer con mayor calidad y agilidad los servicios que se prestan a los alumnos y egresados y a las empresas e instituciones, e incrementar el número

de colocados en condiciones adecuadas (“Dirección General de Orientación y Servicios Educativos”, 2007).

Con este fin se estrecharon los vínculos con los responsables del servicio de bolsa de trabajo de escuelas y facultades realizando diez reuniones; se capacitó al 91 por ciento como instructores del Taller “Obteniendo el trabajo que deseo” y al 82 por ciento para realizar entrevistas con base en el modelo de “Selección Eficaz” (“Dirección General de Orientación y Servicios Educativos”, 2007).

Cuatro facultades -Química, Medicina Veterinaria y Zootecnia, Contaduría y Administración, así como Ciencias Políticas- impartieron en sus sedes seis talleres “Obteniendo el trabajo que deseo”, capacitando a 108 usuarios. Para complementar estas acciones, se diseñó el Curso-taller “Elaboración de Currículum”, el cual se impartió a 15 miembros del personal de las diversas bolsas de trabajo (“Dirección General de Orientación y Servicios Educativos”, 2007).

2.2.1.2 Bolsa de Trabajo y Prácticas Profesionales de la FCPyS

Durante el periodo 1997-98, la Coordinación de Orientación Escolar (COE) de la FCPyS impulsó los programas de Bolsa de Trabajo y Prácticas Profesionales, con el fin de incorporar a los egresados al mercado laboral.

La Bolsa de trabajo de la facultad empieza a funcionar formalmente a partir de septiembre de 1997, con el propósito de establecer un vínculo entre alumnos y egresados con el mercado laboral, así como conocer las necesidades que demanda el mismo para cada una de las carreras, los perfiles, competencias, habilidades, y usos de nuevas herramientas.

A partir de ello las áreas de Bolsa de Trabajo y Prácticas profesionales de la Facultad se encargan de canalizar a estudiantes y egresados con instituciones

públicas y privadas que demandan sus servicios como profesionales o les brindan la oportunidad de realizar una práctica profesional. Así como la orientación de los egresados en la inserción al mercado laboral por medio de talleres “Actualización de mi currículum” y “Preparando mi entrevista” (“Coordinación de Orientación Escolar de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales”, s.f.).

Durante el año 2005 hubo 460 alumnos registrados en el área, de los cuales 325 equivalente al 70% fueron canalizados y de esos sólo el 86% (280) fueron aceptados.

En el mismo año las ofertas recibidas por parte de instituciones públicas fueron de 120, por parte de entidades privadas 270, dando como total 390

2.2.2 La Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

2.2.2.1 Antecedentes de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

En 1949, siendo Rector de la Universidad el Dr. Luis Garrido, Lucio Mendieta y Núñez elaboró un proyecto para la creación de la Escuela Nacional de Ciencias Políticas y Sociales, que fue aprobado por el Consejo Universitario el 3 de Mayo de 1951 (“Historia de la Facultad”, s.f.).

Esta iniciativa obedeció a la necesidad de contar con una institución dedicada a la enseñanza de disciplinas relacionadas con el conocimiento y la solución de la problemática sociopolítica y económica interna y externa derivada de la Segunda Guerra Mundial y también al desarrollo que las Ciencias Sociales habían alcanzado en otros países (“Historia de la Facultad”, s.f.).

La nueva Escuela inició sus actividades el 9 de julio de ese año. Su sede física se situó en Miguel Schultz 24, Col. San Rafael. En 1954, para atender el rápido crecimiento de la matrícula escolar, la Escuela cambió su sede a Ribera de San Cosme 71, edificio colonial conocido como Mascarones (“Historia de la Facultad”, s.f.).

En 1959 se concluyó la construcción del conjunto de edificios que se le asignó a esta Escuela en el plano regulador de Ciudad Universitaria, ubicada entre la Facultad de Economía y la Torre de Ciencias (actualmente Torre II de Humanidades) en el circuito escolar. Ahí funcionó el plantel durante 25 años (“Historia de la Facultad”, s.f.).

Durante ese periodo la Escuela diversificó sus actividades, creó los centros de estudio y generó sus posgrados. El 14 de Enero de 1967, el Consejo Universitario le otorga formalmente la categoría de Facultad, al crearse los cursos de doctorado en Ciencia Política, Sociología, Administración Pública, Relaciones Internacionales y Estudios Latinoamericanos, en la entonces División de Estudios Superiores. La población se duplicó con respecto a la de 1951 y ello requirió la ampliación y adecuación de las instalaciones disponibles. A principios de 1982 se inició la construcción de las actuales instalaciones. Las cuales fueron inauguradas formalmente el 8 de noviembre de 1984 por el rector Octavio Rivero Serrano.

El 18 de Diciembre de 1992 se inició un importante proyecto de transformación académica del marco que había orientado la labor de la FCPyS desde 1976. Este proceso comprende la actualización de los planes y programas de estudio de cada asignatura, licenciatura y posgrado, y de la formación profesional en general. El objetivo es elevar los niveles de la enseñanza, la investigación y la difusión de la cultura de la institución. (“Historia de la Facultad”, s.f.).

2.2.2.2 Planes de Estudios de la FCPyS

El esfuerzo colectivo de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales para completar el proceso de reforma de los planes de estudio se vio coronado cuando el Consejo Académico del Área de las Ciencias Sociales (CAACS) los aprobó en su sesión del 8 de Agosto de 1997. Con ello se postuló la reforma de los planes de licenciatura y posgrado como un motor que impulsará cambios en la formación del estudiantado, la renovación de proyectos académicos, el desarrollo de la

investigación y, en general, la construcción de una comunidad académica más activa y comprometida. ("Historia de la Facultad", s.f.).

Los nuevos planes de estudio de cada una de las carreras operan tanto en la modalidad escolarizada como en el Sistema Universidad Abierta.

Estos planes responden a la necesidad de actualizar la formación de los estudiantes, en correspondencia con los cambios experimentados por la sociedad mexicana y la sociedad internacional; con los avances epistemológicos y debates teóricos contemporáneos de cada una de las disciplinas que se imparten en la Facultad; con las nuevas técnicas y esquemas pedagógicos, y con los requerimientos y exigencias de profesionalización que demandan los actuales ámbitos laborales.

Se puso especial énfasis en la interdisciplina, y se han integrado como parte de la estrategia educativa de cada carrera las prácticas profesionales y de campo.

El servicio social, los cursos extracurriculares de lenguas extranjeras e informática y el apoyo a la titulación, aspectos que completan el carácter innovador, plural y crítico de nuestros nuevos planes, los cuales se pusieron en marcha con la generación que ingresó en el ciclo escolar 98-I ("Historia de la Facultad", s.f.).

A continuación describiremos los Planes de Estudio vigentes en las cuatro carreras que imparte la Facultad. Para consultar los Mapas Curriculares de cada una Véase ANEXO 1

Plan de Estudios de la Licenciatura en Ciencias de la Comunicación

El Plan de estudios vigente fue aprobado el 8 de Agosto de 1987. Está integrado por una formación inicial y cinco opciones terminales. La primera consta de treinta asignaturas que se cursan en cinco semestres y proporciona al alumno una base teórico conceptual constituida por cinco áreas fundamentales (Redacción, Metodología, Teorías de la Comunicación, Historia y Estudio del Lenguaje).

Las opciones terminales son: Periodismo en los Medios, producción Audiovisual, Publicidad, Comunicación Política y comunicación Organizacional. Todas comprenden catorce asignaturas obligatorias, tres optativas y dos seminarios para la elaboración del trabajo de tesis (Guía de Carreras UNAM, 2006).

Plan de Estudios de la Licenciatura en Ciencia Política y Administración Pública

El plan de estudios vigente se aprobó el 8 de Agosto de 1987. Está integrado por 45 asignaturas que el estudiante debe cursar durante nueve semestres. En los dos primeros, el alumno deberá cursar 12 asignaturas que corresponden a un tronco común entre las dos opciones (Administración Pública y Ciencia Política)

A partir del tercer semestre, el estudiante inicia el estudio de las asignaturas que son propias de la opción que elija. Este grupo consta de 33 asignaturas: 25 obligatorias y ocho optativas, que el alumno elige de acuerdo a sus intereses ("Plan de Estudios", s.f.).

Para Administración Pública las 33 materias restantes se dividen en 30 de carácter obligatorio y 3 de carácter optativo (las materias optativas se pueden elegir de entre cinco áreas de especialización).

Para Ciencia Política, del grupo integrado por las 33 asignaturas, 25 son obligatorias y 8 optativas. De estas 8 optativas 2 están centradas en un proceso terminal de Titulación, por lo que remite a distintas áreas de concentración temática.; mientras que las 2 últimas el alumno las elige de acuerdo con intereses interdisciplinarios, y no como parte integral de su investigación de tesis (Guía de Carreras UNAM, 2006).

Plan de Estudios de la Licenciatura en Relaciones Internacionales

El plan de estudios 1997 está integrado por 45 asignaturas tanto obligatorias como optativas que se cursan en nueve semestres con un total de 360 créditos impartidos durante estos nueve semestres de cinco materias cada uno (Guía de Carreras UNAM, 2006).

La carrera cuenta con tres niveles de conocimiento: Básico, Intermedio y Terminal, mismos que se adquieren a través de las siguientes áreas disciplinarias: Teórico-metodológica, Política Internacional, Economía Internacional, Derecho Internacional, Política Exterior de México y Estudios Regionales.

Estas áreas disciplinarias se complementan con materias optativas que son cursadas y seleccionadas en el noveno semestre, a partir de los intereses vocacionales, intelectuales o profesionales del alumno para ampliar y reforzar los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera ("Licenciatura", s.f.).

Plan de Estudios de la Licenciatura en Sociología

El plan de estudios vigente esta organizado en asignaturas obligatorias y optativas con un total de 326 créditos. Se divide en cinco áreas que en total contiene 42 asignaturas, de las cuales 2 son semioptativas, 3 optativas y el resto obligatorias.

Las áreas que contienen la carrera son: Área Teórica, Área de Metodología, Área Técnico-Instrumental y Profesional, de las cuales se cursa una materia por semestre; el Área Interdisciplinaria en la que se cursan 2 materias por cada semestre y el Área Terminal, donde se cursan 2 materias a partir del octavo semestre (Guía de Carreras UNAM, 2006).

2.2.3 Selección de Personal

Los candidatos seleccionados se obtienen a través del proceso de reclutamiento.

Grados (1988), define reclutamiento como “El proceso por el cual se obtienen recursos humanos para la organización, siendo candidatos viables de contratación”.

Toda empresa u organización es un sistema que esta inmerso y relacionado con un sistema mayor o suprasistema que es el medio ambiente laboral, de tal forma que lo que acontece en éste, afecta a la primera. (Arias, 1987 p. 5)

El medio ambiente laboral está integrado entre otros aspectos por el mercado de trabajo y el mercado de recursos humanos.

El mercado de trabajo es el conjunto de oportunidades de empleo que existe. El mercado de recursos humanos es el conjunto de candidatos reales o potenciales que existe.

En cualquier tipo de organización, ya sea comercial, industrial o de servicios los recursos humanos son el elemento más importante y el primer paso para lograr adquirirlo es por medio de un buen y eficaz reclutamiento. (Grados, 1988)

La revalorización de los recursos humanos en las organizaciones, como consecuencia del avance tecnológico y el desarrollo de los conocimientos aplicados, permite posicionar más ventajosamente a las empresas en el mercado.

Frente a la equiparación de los avances en otros campos, las personas determinan la diferencia. Los recursos humanos constituyen una variable estratégica. (Richino 2000)

Grados, menciona que “Cada posición dentro de la organización debe ser cubierta por la persona mejor calificada para desempeñarlo, para lo cual se hace necesario el contar con varios candidatos para elegir el más apto”(Grados, 1988).

El proceso de reclutamiento es un proceso continuo que cesa cuando el candidato se presenta a la empresa, en ese momento, se inicia la selección.

El reclutamiento provee candidatos, la selección escoge a los más aptos. (Grados, 1988)

La selección de personal es una función fundamental para las organizaciones. Algunas empresas han reconocido su importancia, por ejemplo las pequeñas empresas y las empresas familiares, para las cuales cada empleado es vital, por que seleccionar es como elegir a miembros para integrar la familia o compartir la vida. (Richino 2000)

La importancia de una buena selección radica en tener mejores expectativas de un trabajador en el desempeño de sus actividades dentro de la empresa; por consiguiente, la evaluación debe realizarse en forma secuencial y precisa contemplando los siguientes aspectos: experiencia laboral, trayectoria académica y aspectos psicológicos. Estos últimos son componentes básicos de la personalidad de un sujeto que hacen posible su óptimo desarrollo dentro de una sociedad y, específicamente en el ámbito laboral, por lo que deberán analizarse usando técnicas confiables. Podemos decir entonces, que la selección de personal es la serie de técnicas encaminadas a encontrar a la persona adecuada para el puesto adecuado. (Grados, 1988)

La selección de personal existe en el momento en que tenemos a los candidatos probables para ocupar la vacante; estos deberán ser evaluados en forma secuencial (Grados, 1988)

La selección es una actividad, que se ubica en una zona límite entre la realidad interna de la empresa y la realidad externa, el mercado o el contexto social; por esa razón requiere de conocimiento y comprensión de ambas realidades y una conducta flexible por parte del seleccionador, que debe conjugar ambos sistemas. (Richino 2000)

2.2.3.1 Puesto

El puesto es el término comúnmente asignado a ese conjunto de elementos integrados por: problemas a resolver, tareas a realizar, rol a cubrir, posición dentro de la estructura formal, características culturales de la organización, etc. (Richino 2000)

Richino también menciona que el puesto es ese lugar asignado a la tarea o función. La función del seleccionador consiste en buscar personas para realizar determinadas tareas, es decir para resolver los problemas inherentes a esa tarea. Un puesto existe cuando la empresa necesita incorporar a alguien o cuenta con un espacio vacante disponible o recién generado y una tarea que debe ser resuelta.

El seleccionador necesita ciertos conocimientos y experiencia que le permitan comprender de qué se trata, en qué consiste la tarea, cuáles son las exigencias de un puesto. No obstante, siempre debe investigar, preguntar sin limitaciones, superar los temores y afrontar las dudas. (Richino 2000)

Las características psicológicas del puesto son una construcción resultante de la integración de los datos precedentes, realizada entre el consultante y el seleccionador. Resulta conveniente realizar de común acuerdo con el cliente el

perfil del puesto. Es necesario construir una buena relación entre el seleccionador y el cliente, en ella se apoya la tarea, la relación sirve de sostén. En el perfil confluyen los aspectos culturales y las necesidades particulares de una determinada posición. (Richino 2000)

2.2.3.2 Perfil

El proceso de selección en tanto proceso de decisión se basa en la capacidad del seleccionador para determinar cuál es la información relevante del conjunto de datos que se le ofrecen. (Richino 2000)

Uno de los elementos que permite discriminar lo relevante es el perfil; por esta razón se considera que el perfil constituye una herramienta. Se trata de un dispositivo que incrementa el alcance del seleccionador y facilita la tarea. A partir de las definiciones del perfil, se derivan los criterios para discernir la calidad de la información. (Richino 2000)

El perfil requerido deberá incluir tanto los aspectos en común como aspectos que permitan esperar nuevos aportes, que favorezcan el crecimiento organizacional. (Richino 2000)

En la elaboración del perfil convergen diferentes fuentes de información. Los puestos difieren de una empresa a otra. Bajo la misma denominación suelen encontrarse diferencias apreciables. No obstante se puede reconocer puestos típicos cuyo ejemplo suele ser la recepcionista o la secretaria, y puestos peculiares, tales como asistente, coordinadora de negocios, etc.

En la primera etapa de la elaboración del perfil se aborda la tarea: qué tiene que hacer el candidato.

Esta información aporta una descripción de los aspectos esenciales de su quehacer. El perfil se edifica progresivamente, contando como materia prima con la descripción de la tarea real, considerada desde la óptica que aporta el conocimiento psicológico del especialista y ubicada en el contexto empresarial o cultura organizacional, la cual comprende las actitudes, experiencias, creencias y valores, personales y culturales, de una organización.

Los datos sobre los que va a trabajar y a reflexionar el evaluador son tanto su bagaje profesional como la necesidad planteada.

La tarea se apoya sobre el vínculo consultor-solicitante, que se construye trabajando, y en ese proceso ambas partes aprenden y crecen, por que hay un diálogo, una relación.

Sin interlocutor la selección es una tarea muy expuesta. El seleccionador necesita como interlocutor a quien solicita el trabajo. El vínculo se construye sobre la tarea compartida y ésta es la oportunidad.

Cuando ese espacio no se genera, el foco se centra en el resultado, concebido como un producto.

Se puede establecer el vínculo a través del contacto personal, en la interacción; no obstante es en la tarea compartida que se van a poner de acuerdo para explicitar los criterios y valores recíprocos. (Richino 2000)

Los requisitos son los datos manifiestos de carácter formal, necesarios pero no suficientes. Son los datos que podemos publicar en un aviso y que constituyen el criterio para la selección de currículos.

Los aspectos que se requiere conocer para la mejor realización de la tarea de selección son las características, las condiciones, los conocimientos y las

destrezas requeridos, y constituyen el esqueleto de la posición a cubrir; sino se cuenta con ellos es imposible abordar el proceso. (Richino 2000)

Jaques (1983) distingue siete niveles de complejidad en las demandas de un puesto, que se corresponden con los niveles de desarrollo de la capacidad humana

- Nivel I: Juicio directo o sensorio motor (posiciones que requieren trabajar con cosas y personas, en contacto directo con el material). Se trata de un orden concreto. Se debe desarrollar un procedimiento establecido, y existe un camino indicado por el cual el empleado debe transitar. Las decisiones son estructuradas y el grado de libertad o ejercicio de la discrecionalidad requerido es mínimo, un recepcionista por ejemplo.
- Nivel II: Acumulación diagnóstica e imaginativo simbólica. Comprende tareas que requieren manejo de conceptos y palabras. Se refiere a actividades para las cuales es necesario acumular información, un evaluador por ejemplo.
- Nivel III: Caminos alternativos (conceptual, intangible, abstracto). La tarea requiere afrontar problemas de cierta complejidad para los cuales pueden plantearse diferentes caminos alternativos, según la composición de datos o el diagnóstico inicial, ejemplo de ello un negociador.
- Nivel IV: Procesamiento en paralelo. Este nivel es el propio de posiciones en las cuales se atienden simultáneamente varios frentes, por ejemplo un gerente zonal.
- Nivel V: Sistemas unificados totales. Se refiere a tareas de alta complejidad, integradas por totalidades unificadas que deben ser encaradas como un todo, sin desconocer las cualidades diferenciales de cada una, con miras a proyecto de largo plazo y dando suma importancia a las prioridades.
- Nivel VI: Acumulación diagnóstica mundial. Se refiere a tareas altamente complejas y abstractas propias del nivel superior, que abarcan la corporación. Cada una de ellas trataría el conjunto de las unidades de negocio en el contexto internacional, lo que supone un análisis del mundo

en relación con variables y tomando en cuenta su configuración particular en cada uno de los países o zonas que las incluya.

- Nivel VII: Este nivel requiere trabajar con alternativas paralelas y elegir la más adecuada para una situación particular. Lo que supone análisis, síntesis, abstracción, generalización, anticipación, predicción, y decisión sobre condiciones de alta incertidumbre. (Richino 2000)

El perfil se construye revisando la tarea, determinando el nivel de complejidad requerido, dada sus características, las expectativas de la empresa con respecto a la posición y la estructura jerárquica en la que deba incluirse.

El análisis y la síntesis de los aspectos esenciales se realizan a través de un proceso que permite identificar nuevos datos aparentemente irrelevantes en una primera aproximación, que puedan luego resultar de mayor significación. (Richino 2000)

2.2.3.3 Modelos de Selección de Personal

El mundo actual se mueve a pasos agigantados y cada vez adquiere más complejidad, por ello se vuelve más exigente. Desde los años 80's se han observado cambios que han afectado drásticamente la forma de vida. La globalización es un fenómeno mundial que está afectando la economía de los países.

Estos cambios en el entorno obligan a las organizaciones a replantear sus estrategias de producción y consecuentemente su modo de manejar el personal, de modo tal que se vuelven cada vez exigentes con sus colaboradores. Las empresas en su afán de responder a las exigencias del mercado y las del consumidor, procuran desarrollar los productos y servicios de la mejor calidad, acorde a las normas internacionales de certificación que les permita exportar y ser más competitivos (Quintero, 2004).

Por ello existen diversos modelos de seleccionar a un empleado. Para lograr una buena selección es importante contar con un plan que debe ser minucioso y diseñado ad hoc. Dicho plan debe comprender aspectos formales cada vez más cuidados y aspectos de contenido que van desde lo estratégico hasta lo operativo sin dejar grietas a la improvisación. No obstante, y más allá de los diseños singularizados cotidianos, a lo largo del tiempo se han impuesto, en la práctica, *modelos básicos* sobre los que se pueden observar todo tipo de variaciones, ya que en Selección de Personal se está lejos de poseer un enfoque común a las organizaciones o a los profesionales que la practican. A continuación se mencionarán los diferentes modelos que han existido a través del tiempo, tomando en cuenta que, aunque cada modelo ha tenido su momento culminante, es frecuente encontrar cualquiera de ellos aún en la actualidad (Blasco, s.f.).

El diseño cuidadoso del proceso es propio de los enfoques más recientes, como se vera a continuación, pero hay que decir que la innovación se ve, sobre todo en lo que se refiere a lo psicosocial, como por ejemplo, las relaciones con los candidatos durante el proceso, la confidencialidad o el mismo plan temporal del proceso. Sin más se analizaran algunos de esos modelos y su implicación en modelos y momentos históricos (Richino 2000)

El Modelo Intuitivo

Se trata de una aproximación ingenua. Se diría que se procede según la inspiración del momento en que se halla él que realiza la entrevista (que suele ser la única acción). Una escasa concepción de las consecuencias de una mala Selección de Personal, hace que se proceda siguiendo esquemas simples y tópicos. Así, lo que caracteriza este modelo que denominamos un tanto injustamente "intuitivo" sería:

Bases

- Consuetudinarias ("siempre lo he hecho así").
- Estimación subjetiva.

- Frecuente falta de formación específica del seleccionador.
- El seleccionador cree que es capaz de detectar, sin más método, lo que busca.
- Predicción sobre la experiencia previa del seleccionado.
- Relación seleccionador/candidato, muy personal.

Acciones

- La selección es efectuada por el mismo sujeto que tiene la necesidad, sin recurrir a asesoramiento de expertos.
- No se utilizan técnicas "*ad hoc*" para cada Selección.
- Se suele evaluar con pocas acciones.
- Se cuida poco la relación con los candidatos, que suele ser fuertemente asimétrica.
- No se hace análisis del puesto ni de cualquier otro aspecto de su entorno.

Métodos

- Análisis asistemático del Currículum Vitae.
- Entrevistas no sistematizadas.
- En alguna oportunidad uso de tests o pseudotests, sobre todo de personalidad, sin conocer las mínimas bases para su interpretación.
- En ocasiones se usa astrología, pseudo grafología, quiromancia y otras prácticas esotéricas. Sobre todo el signo del zodiaco, que suele tener un peso importante (Blasco, s.f.).

Las dificultades asociadas a este modelo son múltiples. La más notable es la falta de información adecuada sobre la necesidad de contratación, la subjetividad de la evaluación y de la toma de decisiones y, en el extremo, la arbitrariedad.

La pequeña empresa, frecuentemente, suele proceder según las líneas arriba descritas, más por falta de recursos económicos que por convicción. Por otra parte, determinados empresarios y directivos, muy fiados en sus habilidades para

la relación social, suelen preferir este tipo de acción, antes que confiarla a un profesional.

Es un modelo que convive con los más elaborados. Se observa, en la actualidad, una clara tendencia a buscar mejores fórmulas de Selección de Personal incluso entre el colectivo antes aludido (Blasco, s.f.).

El Modelo Psicotécnico

Se trata de un modelo asociado al *Paradigma Mecanicista*, que se fue fraguando en las empresas de producción de bienes tras las dos Revoluciones Industriales y, sobre todo, a partir de las aportaciones de Taylor, (1911) y de los desarrollos en medición de aptitudes logrados por la Psicología, desde finales del pasado siglo, por pioneros como James M. Cattell (1860-1944) y Münsterberg (1914).

La Primera Guerra Mundial potenció notablemente estas actividades y produjo un evidente desarrollo de la Psicotecnia. Los tests y los aparatos de medición psicológica dominaron el campo de la evaluación de trabajadores en los procesos de Selección de Personal.

La filosofía subyacente considera a la organización como una máquina que tiene que funcionar con la mayor perfección, es decir, maximizando eficiencia y eficacia. Para conseguir este objetivo se deben diseñar cuidadosamente, tanto los procesos, como los procedimientos y la ejecución de las tareas (muy bien definidas y fragmentadas). Se debe confiar a los trabajadores más hábiles y mejor entrenados.

Este tipo de Selección de Personal se realizaba en laboratorios llenos de aparatos para medir aptitudes con gran precisión, en ocasiones simulando los movimientos necesarios para la producción en el puesto de trabajo. Los laboratorios de lo que se denominó *Psicotecnia* proliferaron por Europa y por E.U.

Resumiendo las características de este modelo, según lo expuesto:

Bases

- Enfoque analítico y rígido de la Selección de Personal.
- Objetividad en la evaluación y en la toma de decisiones.
- Sólo las habilidades son fundamentales.
- Se busca al trabajador mejor dotado para la tarea.
- La satisfacción en el trabajo se basa en el rendimiento y en la retribución.
- El ajuste del candidato se centra sólo en las tareas del puesto.
- La personalidad y necesidades del trabajador no se consideran importantes.
- No se tienen en cuenta aspectos psicosociales, tales como el encaje en un equipo de trabajo, ya que el trabajador se enfrentará "en solitario" a sus tareas muy fragmentadas y mecánicas.
- Intención predictiva de la productividad "dura" en cuanto a cantidades producidas.

Acciones

- Minucioso análisis del puesto de trabajo, desde la perspectiva de las tareas.
- Elaboración de perfiles aptitudinales (profesiogramas).
- Aplicación rigurosa de la Psicometría, concretada en su rama denominada Psicotecnia.
- Diseño de tests que simulan o replican la conducta a desplegar en el puesto de trabajo.
- La inteligencia, la atención, la resistencia a la fatiga física y psicológica fueron tópicos avanzados en este modelo.
- Validación predictiva de tipo matemático (relación entre variables predictoras y criterio)

Métodos

- Utilización de métodos rigurosos de análisis de puestos de trabajo.
- Utilización de información sistematizada sobre las aptitudes y habilidades necesarias.
- Uso de Laboratorios de Psicotecnia, dotados de aparatos y tests muy sofisticados.
- Contraste de perfiles para la toma de decisiones sobre los candidatos idóneos
- Aplicación de la estadística en los procesos de validación predictiva.

El modelo psicotécnico está centrado, como se ha visto, en aspectos del desempeño directo de las tareas en el puesto de trabajo. En ningún momento se propone considerar cuestiones tales como la autoestima o la motivación, por ejemplo. Ello es así porque el concepto de organización responde a la creencia de que el trabajador sólo trabaja por dinero y que la organización sólo debe pedirle calidad y cantidad, dentro de un esquema bien definido de producción y productividad (que más tarde fue la base de negociación de los sindicatos) (Blasco, s.f.).

Pese a todos los esfuerzos y sistematizaciones para que tal esquema diera resultados satisfactorios, pronto se vio que quedaban muchos resquicios por los que se perdía la pretendida eficacia y que el factor humano no se podía integrar en el esquema mecanicista como una pieza inerte de la máquina de producción.

No obstante al taylorismo se le debe un gran progreso en las estrategias de producción, aunque no haya sido la panacea, sobre todo en un mundo que se ha ido perfilando como inestable y en cambio acelerado. Así, para muchas organizaciones el esquema taylorista se quedó obsoleto (al menos como concepto global), pero para otras, sobre todo para aquellas cuyos mercados son estables y sus métodos de producción no sufren cambios rápidos, aún constituye una referencia con una gran inercia (Blasco, s.f.).

El modelo psicotécnico, que corresponde al taylorismo industrial, ha hecho valiosas aportaciones a la Psicología, al mundo del trabajo y al progreso de la sociedad.

El Modelo Sociotécnico.

La búsqueda de mejores resultados en la productividad, en una organización formalmente bien estructurada llevó al intento de determinar los factores que podrían incrementar la calidad y la cantidad de lo producido. Elton Mayo, psicólogo de la Universidad de Harvard, investigó en la factoría de Hawthorne, desde 1928 a 1939 aquellos aspectos de tipo humano que influían en la productividad y la forma de mejorarlos (Blasco, s.f.).

De estas investigaciones se desprendieron conclusiones importantes, que han influido fuertemente en los métodos y diseños de Selección posteriores. Mayo y sus colaboradores demostraron (tal vez accidentalmente), que la implicación del ser humano en el trabajo era fundamental para obtener buenos resultados de productividad, incluso cuando la producción está organizada científicamente. Pese a que Mayo fue demasiado lejos con su modelo de intervención, ya que produjo un fuerte rechazo de los trabajadores de la factoría en experimentación, algunas de sus conclusiones han sido definitivas: El grupo de trabajo es determinante; las relaciones con el supervisor son importantes; el nivel de información sobre los objetivos y el trabajo influye en el rendimiento; el rendimiento en el trabajo tiene relación con la vida privada del trabajador; y otras interesantes conclusiones.

De todo esto se tenía que seguir, necesariamente, que el modelo mecanicista era insuficiente para explicar y garantizar un nivel de productividad óptimo, ya que se había demostrado que el concepto de irracionalidad del trabajador como generador de conflictos era insostenible, que su comportamiento positivo no significaba buen nivel de moral en la empresa y que la fragmentación elemental de las tareas era un freno, porque el trabajador perdía el sentido global de su trabajo

y producía menos y peor. Y también que en la organización existen grupos informales que ejercen una gran influencia sobre los empleados que se integran en ellos, con más fuerza que los mismos incentivos económicos. En las conclusiones de Mayo y sus seguidores subyace un *Paradigma Sistémico Cerrado* (Blasco, s.f.).

Posteriormente la denominada *Escuela de Chicago*, el antropólogo Warner y los denominados *Teóricos del Grupo* (Lewin, Lippitt, Whyte, Likert y Zander, entre otros) amplían algunos de los conceptos y ponen de manifiesto, no sólo cómo funciona el grupo, sino cómo la interacción con el entorno determina el comportamiento laboral. Aquí se plantea un *Paradigma Sistémico Abierto*, que llevará abiertamente a un *Paradigma Organicista* cuando llegue la *Escuela Humanista*.

Las habilidades (comunicación, liderazgo, etc.) y los aspectos de personalidad que se relacionan con la capacidad para integrarse en grupos (habilidad social, seguridad en sí mismo, etc.), así como las componentes de la motivación (por medio de modelos un tanto ingenuos) que se relacionarían con las necesidades de los trabajadores, serían las bases para una nueva estrategia de Selección de Personal.

Bases

- El desempeño no es función directa de las habilidades
- Las aptitudes son necesarias, pero no suficientes.
- Las relaciones sociales en el puesto de trabajo son determinantes.
- Las necesidades de integración social del trabajador son determinantes.
- El encaje en el grupo es importante.
- La relación con el supervisor es importante.
- La competencia es necesaria, pero no suficiente.
- La intención predictiva de la productividad está mediatizada por el encaje en el grupo o equipo.

Acciones

- Análisis de puesto en cuanto a tareas.
- Análisis del entorno psicosocial del puesto.
- Estudio de las características psicológicas del supervisor.
- Estudio de las necesidades psicológicas del candidato.
- Estudio de la biografía del candidato.
- Estudio de determinadas aptitudes psicosociales.
- Estrategias de validación predictiva un tanto desdibujadas, mediatizadas por la evaluación del supervisor o de iguales.

Métodos

- Entrevistas con supervisor.
- Sociogramas en el entorno del puesto
- Entrevistas de evaluación con el candidato.
- Tests de aptitudes.
- Tests de intereses profesionales.
- Tests de personalidad.
- Estudio del Currículum Vitae
- En ocasiones técnicas grupales de evaluación para candidatos.
- Evaluación del desempeño por parte del supervisor o de iguales.

El grupo informal y el equipo de trabajo, como medio en el que se desarrolla la actividad laboral son realidades que condicionan, más que el incentivo económico, dicha actividad, que es de naturaleza social. La *Escuela de Chicago* hizo una importante aportación con su aproximación al *interaccionismo* en los conflictos en las organizaciones, a partir de trabajos como los de Chapple y Arensberg (1957 citado en Blasco, s.f.).

El Modelo Clínico

El tránsito desde el ámbito del trabajo al del individuo se va perfilando desde el taylorismo a la concepción humanista de la organización. A este modelo de Selección lo denominaremos "clínico" debido a que los métodos de Selección de Personal que incorpora son de corte clínico y el acento se pone en el nivel individual.

Sus bases no son incompatibles con el modelo anterior, de igual forma que el anterior no negaba el modelo psicotécnico absolutamente. Ahora, la cuestión planteada es la determinación de las causas del comportamiento individual, aplicado al comportamiento laboral (Blasco, s.f.).

Curiosamente, va a ser la *Escuela Humanista* la que elabore teorías globales sobre la organización de corte estrictamente psicológico, aunque bajo su propia perspectiva, es decir la de la *Psicología Humanista*, fundada por Carl Rogers. Las figuras más notables de esta corriente de pensamiento fueron: Maslow, con su modelo piramidal de necesidades humanas; McGregor y sus teorías "X e Y" sobre la naturaleza del comportamiento humano; Argyris con sus propuestas de coincidencia de los objetivos del trabajador y los de la organización y su solución para lograrlo por medio de la reducción de niveles jerárquicos y el aumento de la participación en las decisiones y en poder organizar su propio trabajo (Blasco, s.f.).

Argyris (1974, citado en Blasco, s.f.) menciona que el éxito de las organizaciones depende de tener empleados ego-relacionados, altamente interesados en la organización. Esta afirmación apunta a estrategias de Selección de Personal, en los que la personalidad y el compromiso organizacional están explícitos. La salud mental de los trabajadores y también de la misma organización, es objeto de interés de este autor.

Los métodos clínicos (entrevista y tests para uso psicodiagnóstico) se impusieron fuertemente sobre los tests de aptitudes, que parecieron caer en un profundo descrédito que se ha arrastrado hasta mediados de los años 80's.

En estas condiciones, el modelo de Selección de Personal va a estar fuertemente determinado, como se ve a continuación:

Bases

- El modelo de la Teoría "Y" de McGregor.
- La salud psicológica del trabajador y de la organización es lo básico.
- Crecimiento personal, autorrealización, éxito personal, son conceptos clave.
- La motivación, desde la perspectiva de las necesidades, es importante.
- Los métodos son típicamente clínicos y más centrados en el hombre que en la organización.
- El diseño del puesto no es tan importante, en cuanto a tareas.
- La *Calidad de Vida Laboral* es uno de los principios rectores.
- Utilización del modelo psicodinámico evaluación del candidato.
- Desestima de las habilidades como factor relevante del proceso de Selección.
- Intención predictiva en cuanto a ajuste de expectativas de bienestar para el candidato y como consecuencia, rendimiento y encaje en la organización.
- La competencia profesional como parte significativa de la realidad humana del candidato.

Acciones

- Estudio de la organización, desde una perspectiva de objetivos
- Estudio de las posibilidades de satisfacción de las necesidades del candidato en la organización.
- Aproximación clínica a la personalidad y necesidades del candidato.
- Ajuste candidato-organización desde la evaluación de la personalidad profunda.

- Análisis clínico de la biografía del candidato.

Métodos

- Básicamente entrevistas de tipo clínico.
- Uso de tests de personalidad de corte clínico (cuestionarios y proyectivos).
- Análisis del Currículum Vitae.

Frecuentemente este modelo se ha convertido, más que en un medio para seleccionar a candidatos válidos desde la perspectiva de su desempeño en el puesto de trabajo, en un medio para detectar y separar de la organización a sujetos problemáticos a causa de psicopatologías, sociopatías, con actitudes rebeldes o con tendencias políticas determinadas no deseables por la organización (Blasco, s.f.).

Evidentemente un enfoque como el clínico permite manipular fuertemente el acceso al trabajo y deja al candidato indefenso a causa de la necesidad de entrar en su vida personal y en su intimidad para tomar la decisión de contratarlo. Sin duda este modelo constituye un exceso en cuanto a la pretendida profundidad del análisis y una forma más que probable de discriminación.

La evaluación de la personalidad en los procesos de Selección de Personal presenta múltiples puntos de interés, pero también muchos problemas, empezando por la misma definición de lo que se entiende por personalidad, lo que cada instrumento dice medir y la definición de los rasgos (Blasco y Prieto, 1993), por no hablar de las relaciones más que difusas entre rasgos y disposiciones para el comportamiento (van Heerden & Smolenaars, 1989, citado en Blasco, s.f.). Así, un enfoque basado en estos datos, por muy clínicos que sean, es necesariamente reduccionista y nada fiable. Hoy es casi imposible encontrar este tipo de práctica en nuestro país.

El Modelo Integrado

Por todo lo anterior se han ido diseñando modelos que han integrado elementos que proceden de los distintos enfoques teóricos anteriores. Aquí cabe hablar de eclecticismo, pero también de ampliación del marco estricto de cualquiera de las teorías anteriores, que proponen aspectos y métodos interesantes pero excesivamente condicionados.

La práctica de la Selección de Personal se ha extendido tanto en las organizaciones como en las consultorías, que han proliferado en todo el mundo industrializado, con carácter incluso multinacional. Cada cual ha elaborado sus propios métodos, a la luz de los instrumentos disponibles y de otros que ellos mismos han ido diseñando para sus fines. Así, ahora no es difícil encontrar que determinados procedimientos están registrados por determinada consultora, quien tiene los derechos de propiedad (Blasco, s.f.).

En definitiva, la mejora de la predicción aconseja utilizar eclécticamente todos los recursos a disposición para conseguir modelos particulares en los que la predicción se base en investigaciones empíricas sobre los rasgos o aptitudes que se relacionan con el desempeño en el puesto, mejorando la productividad y minimizando el absentismo, la rotación y los conflictos. El recurso a la estadística avanzada, como la *Regresión* o el *Análisis Factorial*, para estudiar relaciones entre variables ha sido frecuente, sobre todo en procesos de Selección de Personal sistemáticos, o en las investigaciones académicas.

No es poco razonable tomar lo más interesante de cada enfoque y diseñar un procedimiento básico que de cuenta de algunos aspectos de cada uno de ellos. En ocasiones nos encontramos con una mera extensión del *Modelo Psicotécnico*, al que se le han añadido, con la misma filosofía, aspectos de personalidad e incluso clínicos, que luego se utilizan para establecer relaciones estadísticas y así verificar la validez predictiva. (Blasco, s.f.).

Es este último modelo el que se describe, básicamente, bajo la denominación de *Modelo Integrado*, que como se verá, incorpora con mayor o menor fortuna lo nuclear de los modelos ya descritos:

Bases

- Se fundamenta en el eclecticismo. Considerar todas las posibilidades de evaluación amplía el campo de acción y las probabilidades de predecir.
- Aprovecha las aportaciones de los modelos anteriores.
- Con diferentes variantes, considera las aptitudes, la experiencia, la personalidad, las necesidades y motivaciones, y la salud mental de los candidatos.
- Tiene intención predictiva, pero su constatación no suele estar claramente sistematizada.
- Suele repetir una y otra vez esquemas muy similares aún cuando el puesto a cubrir sea en cada caso diferente.
- El pasado suele ser considerado como el mejor predictor del futuro, en lo que hace a comportamiento humano, cayendo fácilmente en el prejuicio.

Acciones

- Se parte de análisis poco sistematizados del puesto de trabajo. Meras listas de unas cuantas tareas o funciones.
- No se analiza pormenorizadamente la demanda como expresión de la necesidad
- Evaluación de aptitudes concretas, a veces de corte muy general: atención, percepción, etc. Menos frecuentemente de tipo motor: habilidad manual, tiempos de reacción, etc.
- La inteligencia se evalúa siempre.
- La biografía se evalúa siempre.
- La personalidad se evalúa en la doble dimensión: salud mental y rasgos para el trabajo.
- La motivación es importante, pero en forma bastante genérica.

- Evaluación de la competencia (formación y experiencia).
- No suele realizarse un estudio formal de seguimiento del resultado de la Selección, de forma que el valor predictivo queda sin constatación.

Métodos

- Entrevista con el supervisor o responsables en la organización.
- Entrevistas de distintos tipos.
- Tests de aptitudes, básicamente de papel y lápiz.
- Tests de personalidad de todo tipo.
- Análisis del Currículum Vitae.
- Análisis de datos recogidos en formularios de solicitud de empleo.
- Exámenes de conocimientos y destrezas profesionales.
- Contactos informales posteriores para constatar el encaje del candidato seleccionado.

Hasta mediados de los años ochenta este modelo se ha podido observar como el más implantado en la práctica profesional en nuestro país y ha ocupado a multitud de psicólogos, aunque no es privativo de la Psicología más que en aquello que tiene de evaluación psicológica. Es por ello que abogados, ingenieros y otros profesionales se han involucrado en las tareas de Selección de Personal. Durante toda la historia de la Selección de Personal se ha ido realizando una crítica a los métodos. Particularmente duras han sido las que se han ocupado de la validez predictiva de las entrevistas y de los tests en Selección de Personal. Por otra parte, el interés académico (el aplicado siempre ha sido muy alto) se ha visto revitalizado desde mediados de los ochenta, con publicaciones internacionales importantes sobre el tema y hasta con la aparición de una revista especializada denominada *International Journal of Selection and Assessment*

Las críticas a la validez predictiva de la evaluación psicológica se han concretado en un movimiento europeo que, pilotado por Peter Herriot, que propone un enfoque psicosocial no evaluatorio para la Selección de Personal. No

obstante se han perfilado mejoras y desarrollos del modelo desde un enfoque tecnológico (Roe, 1987 citado en Blasco, s.f.) que pueden llevar al modelo integrado a una operativa aceptable.

El Modelo Psicosocial.

Enfatiza los procesos psicosociales asociados a la Selección de Personal como línea de aproximación y comportamiento, sobre los practicantes de técnicas o evaluatorias o las aplicaciones de la Psicología. Defiende que la evaluación no da resultados útiles, mientras que se descuida que la Selección de Personal es un proceso de tipo psicosocial (Herriot, 1989a), que se enraíza en la organización con el análisis de la necesidad y la disposición a acoger a un nuevo miembro y que termina en la integración del candidato seleccionado, que se incorpora, no sólo a un puesto de trabajo, sino a un proyecto de crecimiento profesional diseñado de acuerdo con un "plan de carrera" pactado (Blasco, s.f.).

Una de las críticas más duras, con respecto a la predicción clásica es que el candidato es considerado adecuado para ser contratado más por aspectos relacionados con su comportamiento en el proceso de Selección que por aquello que podría hacer en el puesto de trabajo en el futuro inmediato. La evaluación que de él se haría, una vez integrado en el puesto, dependería mucho más de las expectativas que hubiera generado la organización, que de su ajuste a lo requerido por el puesto de trabajo. En condiciones la predicción es prácticamente imposible.

Por otra parte, uno de los principios más notables es la convicción de que los profesionales adecuados son escasos y que escasearán más en la década de los noventa (Herriot, 1989, citado en Blasco, s.f.).

Además, la Selección de Personal es un proceso de toma de decisión a dos bandas, es decir: tanto decide el candidato como la organización. Más aún, el candidato es siempre el que tiene la última palabra, de forma que una vez hecho

el ofrecimiento del puesto lo puede (y suele) rehusar. Así se pierden los mejores empleados potenciales, sin que toda la actividad evaluadora sirva de gran cosa. Incluso a causa del mismo proceso de evaluación, que no suele ser cuidadoso con los candidatos.

Los modelos clásicos se plantean que la organización tiene lo que los candidatos desean: el puesto de trabajo; pero en realidad el candidato también es poseedor de lo que la organización necesita: la capacidad para lograr objetivos. Así, la pérdida de buenos candidatos es insostenible, sobre todo en épocas de abundancia de empleo o en casos de escasez de buenos profesionales (Blasco, s.f.).

Por todo lo anterior, el proceso de Selección de Personal que propugna este enfoque es estrictamente psicosocial: la teoría del rol, la interacción, la negociación y el mantenimiento de la motivación en el candidato serán conceptos básicos. Por supuesto se considerará el entorno psicosocial del puesto a cubrir (equipo, supervisor, supervisados, etc.) y también la cultura organizacional a la hora de establecer el proceso a seguir para conseguir contratar al empleado más adecuado (y ahora en un sentido mucho más amplio que en el caso del enfoque psicotécnico).

Bases

- Enfoque estrictamente psicosocial.
- Relación del proceso de Selección con la *Cultura Corporativa*.
- Decisión tomada por ambas partes.
- El proceso de Selección influye fuertemente en los candidatos.
- La evaluación psicológica no tiene validez predictiva. Intención no predictiva en el sentido clásico.
- En el campo de la predicción psicosociológica lo predecible sería si el empleado seguirá o abandonará la organización y ello está vinculado a aspectos tales como la situación del mercado laboral en cada momento.

- La organización debe poner en marcha estrategias para atraer y conservar a los empleados que le interesan, que justamente son los más valiosos y los que tienen mayores posibilidades de encontrar nuevas oportunidades.

Acciones

- Elaborar cuidadosamente todo el proceso de Selección.
- Análisis del puesto y de la posible progresión del Plan de Carrera.
- Determinación de las condiciones que debe reunir el candidato idóneo.
- Trato simétrico hacia los candidatos.
- Cuidadoso manejo del suministro de información a los candidatos.
- Contactos frecuentes y bien estudiados.
- Estrategias de mantenimiento de la motivación y el interés en los candidatos.
- Enfoque negociador y de mutuo beneficio.
- Se tienen en cuenta las expectativas de ambas partes y su manejo.

Métodos

- Cuidadosos diseño de las relaciones con los candidatos.
- Cuidadosa presentación de la imagen de la organización.
- Entrevistas con un claro enfoque de intercambio de información y de negociación.
- Elaboración del análisis del puesto, como referencia de las competencias.
- Elaboración del Plan de Carrera.
- Procesos de toma de decisiones.

Hay que decir que las investigaciones que dan soporte a estas conclusiones, que sin duda vuelven a ser reduccionistas en el sentido contrario al que mostraba la psicotecnia, se realizaron, en su mayoría, sobre trabajos de Selección de posgraduados, en los campus universitarios británicos o americanos, práctica muy frecuente allí, pero también con muy determinadas connotaciones. Sin restar importancia a este modelo, preferimos diseñar lo que hemos venido en denominar

Modelo psicosocial Integrado. Una crítica a este tipo de reduccionismo, sin negar la importancia de las aportaciones del enfoque psicosocial se encuentra en McLeod (1989), que afirma que Herriot no describe todas las fases del proceso y que plantea sus preguntas justamente sobre las cuestiones que sí puede responder (Blasco, s.f.).

El Modelo Psicosocial Integrado

Para McLeod la propuesta de Herriot hace referencia sólo a un conjunto de aspectos y a una forma de ver la Selección de Personal acertada y valiosa, pero parcial. Ahora parece posible volver al eclecticismo y elaborar un modelo en el que el diseño del proceso sea de importancia central. El enfoque psicosocial será el contexto de otras acciones más nucleares, como la evaluación psicológica, dando una dimensión de análisis y manejo de los aspectos relacionales y de expectativas que en otros modelos anteriores se habían descuidado casi por completo (Blasco, s.f.).

Más allá de las investigaciones que fundamentan las posturas de Herriot, la práctica profesional cotidiana revela la insuficiencia de utilizar sólo datos psicotécnicos, clínicos o biográficos. para conseguir una Selección de Personal con el suficiente valor predictivo. El profesional sabe que el manejo de la demanda-necesidad, las expectativas por ambas partes y otros aspectos relativos al entorno psicosocial del puesto de trabajo (por no entrar en temas de cultura organizacional. un poco más difusa en su influencia), deben de contextualizar los procesos de evaluación, para que éstos sean razonables y pertinentes.

Ahora el diseño del proceso será de capital importancia. En él se deberán considerar estrategias de relación con los candidatos, adecuación del momento de las acciones de evaluación, técnicas y materiales para la recogida y evaluación de la información, plan temporal de acción, estrategia de devolución de información hacia la organización, etc.

La validez predictiva se diseñaría esta vez manejando variables intermedias que darían cuenta del juego de expectativas, de la influencia y lugar de acción de las variables de personalidad en el modelo de predicción, de las necesidades y valores para encaje en el equipo, cada vez más utilizado como referencia en Selección de Personal (Prieto, 1993 citado en Blasco, s.f.).

Pero también son importantes las estrategias de evaluación, que generan datos muy relevantes sobre los candidatos, correspondientes a una esfera determinada que es necesario conocer, pero no es suficiente para generar una decisión final.

Se trata de integrar todas las aportaciones precedentes y de completar un modelo que reúna las potencias de cada uno de ellos. Sus características serían:

Bases

- Intención predictiva en sentido concreto, pero con modelos predictivos amplios que integran variables intermedias entre predictores y criterios.
- Conceptualización sistémica del proceso de Selección. Se inicia en el seno de la organización en interacción con determinados subsistemas y termina en la organización con la adaptación laboral y psicosocial del contratado.
- Tiene en cuenta la cultura organizacional.
- Considera los aspectos psicosociales del proceso. La necesidad de una nueva contratación, el proceso de selección, la inserción, adaptación y actividad en cualquier puesto de trabajo tienen una fuerte componente psicosocial.
- Cuida detalladamente el diseño del proceso de Selección.
- Respeto a los derechos de los candidatos en el proceso.
- Las aptitudes, rasgos y habilidades son importantes para la toma de decisión final.
- Los datos objetivos procedentes de la evaluación de corte psicotécnico se han integrar en un contexto psicosocial que discurre en tiempo real.

- El manejo de la información (entradas y salidas) en el proceso se cuida especialmente.
- Integración de las aportaciones del modelo psicotécnico, sociotécnico, clínico (en alguna medida) y evidentemente del modelo psicosocial.

Acciones

- Análisis de la necesidad de Selección.
- Diseño de la Selección, desde una perspectiva psicosocial
- Análisis de las tareas del puesto.
- Análisis del entorno psicosocial del puesto.
- Cuidado de los aspectos psicosociales en la difusión de la demanda.
- Evaluación psicológica.
- Evaluación biográfica.
- Evaluación de competencias.
- Evaluación del comportamiento en el proceso de Selección.
- Sistematización de las acciones e integración de la información obtenida.
- Métodos de toma de decisiones que pueden ser muy sistematizados, o bien simplemente consecuentes con la integración de toda la información, por consenso.
- Evaluación del proceso para su mejora y/o simplificación.
- Estudio de la validez predictiva a medio plazo.

Métodos

- Entrevistas con responsables organizacionales.
- Distintos formularios para el tratamiento de datos psicosociales en el proceso de Selección. Distintos métodos de análisis y descripción del puesto de trabajo (énfasis en el análisis sincrónico y diacrónico).
- Tests de aptitudes, habilidades, personalidad, etc.
- Técnicas grupales de evaluación.
- Entrevistas varias de evaluación profesional y psicológica.

- Elaboración cuidadosa del plan temporal del proceso de selección.
- Técnicas estadísticas de relación de variables (multivariadas, path análisis, etc.) para la validación predictiva.

Sobre estas bases se suelen diseñar distintas concreciones del modelo. Lo esencial es la contextualización psicosocial de todo el proceso y la utilización de técnicas de evaluación (en cada caso las pertinentes) que generan datos necesarios para tomar decisiones sobre los candidatos. En todo caso, hay que señalar que el contexto psicosocial es perceptible y evaluable incluso durante la ejecución de las pruebas psicotécnicas, de forma que constantemente se tiene entrada de este tipo de datos (Blasco, s.f.).

En las concreciones prácticas de este modelo, el psicólogo es una pieza fundamental, que trabaja sobre dos ejes bien definidos en psicología: El análisis y el manejo del entorno psicosocial del proceso de Selección de Personal y la evaluación psicológica y psicoprofesional de los candidatos. La correcta articulación de ambos ejes proporciona resultados notablemente satisfactorios.

Selección por Etapas

Dado que en general se emplea más de una técnica de selección, las alternativas disponibles son bastante variadas de acuerdo con el perfil de complejidad que exija el cargo vacante. Entre las principales alternativas de proceso de selección se encuentran:

Selección en una sola etapa. Las decisiones se basan en los resultados de una sola técnica de selección, que puede ser una entrevista o una prueba de conocimiento. Es el tipo más sencillo e imperfecto de selección de personal.

Selección secuencial en dos etapas. Proceso empleado cuando la información estudiada en el primer paso se juzga insuficiente para aceptar o rechazar al

aspirante. Su objetivo es mejorar la eficiencia del programa de selección mediante el plan secuencial, que permite al responsable de la decisión aplicar al candidato otra técnica selectiva. En la selección secuencial en dos etapas se exige una decisión definitiva después de la segunda etapa. Es un proceso sencillo de selección de personal, sujeto a errores y distorsiones.

Selección secuencial en tres etapas. Proceso de selección que incluye una secuencia de tres decisiones tomadas con base en tres técnicas de selección.

Selección secuencial en cuatro o más etapas. Emplea mayor cantidad de técnicas de selección. La estrategia de selección secuencial siempre es, en términos utilitarios, superior a la selección en una sola etapa. La principal ventaja de los planes secuenciales radica en la disminución del costo de la obtención de la información, que se efectúa por etapas, según la necesidad del caso. Los métodos secuenciales se recomiendan cuando las pruebas son muy costosas. (Chiavenato, 2000)

El proceso selectivo debe ser eficiente y eficaz. La eficiencia consiste en hacer las cosas de manera correcta: saber entrevistar bien, aplicar pruebas de conocimiento que sean válidas y precisas, agilizar la selección, contar con un mínimo de costos operacionales, involucrar las gerencias y sus equipos en el proceso de selección de candidatos, etc. La eficacia consiste en lograr resultados y conseguir los objetivos: atraer los mejores talentos hacia la empresa y, sobre todo, mejorar la empresa cada vez más con las nuevas adquisiciones de personal (Chiavenato, 2000).

Selección por Competencias

Las Competencias son características personales del individuo que le permite realizar de forma óptima las funciones de su puesto de trabajo ("Habilidades para la empleabilidad", s.f.).

Los procesos de Selección basados en Competencias ponen el acento en la identificación de las competencias de base del puesto que cumplan las siguientes condiciones:

- Competencias que los solicitantes han desarrollado y demostrado ya en su vida laboral (p.e.: Iniciativa).
- Competencias con las que es posible predecir las perspectivas de éxito a largo plazo del candidato, y que sean difíciles de desarrollar mediante capacitación (p.e.: Orientación al logro).
- Competencias que se puedan evaluar de un modo fiable empleando una entrevista focalizada.

Un sistema de Gestión por Competencias se puede aplicar a:

- Plan de Carreras
- Plan de Retribución
- Gestión de desempeño
- Selección

Las condiciones necesarias para implantar un sistema de Gestión por Competencias son:

- Que se desarrollen las competencias que realmente influyen positivamente en el desempeño
- Que se involucren plenamente empleado y responsable inmediato
- Que se integre con otros procesos de gestión y comunicación ya existentes
- Que se desarrollen aquellas competencias más rentables en los trabajadores actuales ("Habilidades para la empleabilidad", s.f.).

Según Benavides (2002, en Lara, 2005) los tipos de competencias que existen son:

Competencias básicas: Capacidades intelectuales indispensables para el aprendizaje de una profesión. Incluye las competencias cognitivas, técnicas y metodológicas adquiridas en niveles educativos previos.

Competencias transversales: Son aquellas en donde se involucran diversos factores, como Gestión de recursos, relaciones interpersonales, gestión de información y comprensión sistémica.

Competencias genéricas. Son la base común de la profesión y se refieren a las situaciones concretas de la práctica profesional que requieren de respuestas complejas.

Competencias específicas.- Son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones específicas de ejecución; se relacionan con la disciplina, son propias de cada profesión; permiten la compatibilidad entre los diferentes programas de una disciplina y la definición de cada profesión; son consecuencia de los conocimientos y las habilidades adquiridos a través de un programa educativo (Lara, 2005).

2.2.3.4 Proceso de Selección de Personal

- Presolicitud

Una vez recibidos los currículos provenientes de presentaciones espontáneas, avisos periodísticos u otras fuentes, se clasifican para examinar los conocimientos y la experiencia de los candidatos; ésta tarea puede ser realizada por el cliente o por el seleccionador sobre la base de los requisitos formales que han acordado. El seleccionador ya cuenta con el perfil, elaborado con la empresa. Los candidatos que más se aproximan a este son enviados para el chequeo técnico a fin de continuar con aquellos que reúnen los conocimientos y las destrezas indispensables, cuando el puesto por cubrir lo requiere. (Richino, 2000)

La presolicitud es útil cuando se tiene una gran afluencia de candidatos, ya que permite apreciar de una manera rápida si el candidato cuenta con los requisitos indispensables para cubrir el puesto. También ayuda cuando se ha cubierto la vacante y se siguen recibiendo candidatos, por que se logra organizar una buena cartera.

- Solicitud

Dado que el reclutamiento es una decisión de staff, sus actos dependen de una decisión de la línea, que se oficializa por medio de una especie de orden de servicio, generalmente denominada solicitud del empleado o solicitud de personal. Este documento debe llenarlo y entregarlo la persona que quiere llenar una vacante en su departamento o sección. Los detalles incluidos en el documento dependen del grado de complejidad existente en el área de recursos humanos, cuanto mayor sea la complejidad, menores serán los detalles que el responsable del órgano emisor debe llenar en el documento. (Chiavenato, 2000)

En resumen, es un cuestionario debidamente estructurado, que deberá contener los datos relevantes del candidato bajo los siguientes rubros: Datos personales, datos escolares, experiencia ocupacional, datos familiares, generales. (Grados, 2000)

- Entrevista Inicial

Es la técnica de selección más utilizada por pequeñas, medianas y grandes empresas. La entrevista personal es el factor que más influye en la decisión final respecto de la aceptación o rechazo de un candidato al empleo. La entrevista de selección tiene otras aplicaciones en el reclutamiento, la selección de personal, la asesoría y la orientación profesional, la evaluación del desempeño, la desvinculación, etc. En todas estas aplicaciones la entrevista de selección debe ser realizada con gran habilidad y tacto para que pueda producir los resultados esperados.

La entrevista es en esencia, un sistema de comunicación entre dos o más personas que interactúan. Por un lado el entrevistador o entrevistadores, y por el otro el entrevistado o entrevistados. (Chiavenato, 2000)

Tiene la finalidad de corroborar los datos obtenidos en la solicitud, tener contacto visual con el candidato y hacer un registro observacional de las conductas de éste. Permite indagar en los aspectos familiares del sujeto, así como en su trayectoria labora y escolar, estado de salud, cuestiones de temperamento, qué expectativas o metas tiene para el futuro ya sea laborales o personales, qué espera del puesto y de la empresa en general, cuáles serán sus aportaciones, etc.

Durante su desarrollo se proporciona al candidato información con respecto a la vacante, condiciones de trabajo, sueldo, etc.

- Evaluación Técnica

Todo puesto requiere de ciertos conocimientos o pautas conductuales para ser desempeñado en forma adecuada. A estos conocimientos, adquiridos en algún plantel educativo, institución o empleo anterior, se les denomina experiencia técnica. Los candidatos recién salidos de algún centro profesional no han adquirido tal experiencia, pero si tienen conocimientos que en un momento determinado pueden aplicar en el desempeño de una labor. El psicólogo, dentro del proceso de selección, evaluará tales conocimientos mediante instrumentos adecuados que el mismo diseñara.

La evaluación técnica consiste en una prueba de conocimientos, habilidades y destrezas, requeridas para la posición. La evaluación técnica puede cobrar la forma de una prueba objetiva, de múltiple elección, problemas para resolver, preguntas variadas que abarquen diferentes temas o una charla de intercambio profesional con un especialista. Determina si el nivel requerido para la posición coincide con los recursos actuales del candidato. (Richino, 2000)

- Evaluación Psicológica

La etapa más importante de la selección, es sin duda, la evaluación psicológica. En ella se reúnen los datos de capacidad intelectual y emocional del candidato. Se realiza por medio de baterías psicológicas que deberán seleccionarse tomando en consideración los siguientes aspectos: nivel de aplicación, características del perfil, tiempo de aplicación y costo. Se evalúan principalmente los siguientes aspectos: nivel de aplicación, características del perfil, tiempo de aplicación y costo. Los tres niveles más importantes en el proceso de selección son: operativo, medio y ejecutivo. Una batería de pruebas psicológicas incluye tres aspectos básicos:

Inteligencia, se refiere a la medición de la capacidad intelectual, a través de los siguientes factores: factor general de inteligencia (factor G), factores específicos de inteligencia como son análisis y síntesis, nivel de pensamiento, etc. Habilidad. Se refiere a la medición de las aptitudes de acuerdo con las características del puesto.

Personalidad. Se refiere a la medición de aspectos del sujeto y su relación con el ambiente; entre otros: estabilidad emocional, motivación, juicio social, etc. Antes de iniciar toda esta fase de selección, el psicólogo deberá tener planeado el lugar de aplicación, los materiales y el tiempo requeridos con el fin de que el manejo de los instrumentos sea secuencial. (Grados, 1988)

- Encuesta Socioeconómica

Permite verificar de una manera directa y objetiva las condiciones socioeconómicas en las que se desenvuelve el solicitante. En ella se confrontan los datos proporcionados por el candidato en la solicitud y durante la entrevista inicial.

Es de suma importancia conocer el nivel económico del solicitante, así como sus condiciones de vida, sus relaciones familiares, las referencias personales y las de trabajo.

La información socioeconómica generalmente se obtiene por medio de un cuestionario aplicado por una trabajadora social, por el personal del área de recursos humanos de la empresa o bien, como se hace en la mayoría de los casos, a través de despachos u organizaciones especializadas en estas actividad.

En ocasiones cuando las limitaciones de una organización no permiten contratar a una persona especialmente destinada a realizar las encuestas, existe la posibilidad de hacerlas telefónicamente, o bien, a través de las llamadas encuestas epistolares; estas por lo general, se envían por correo a las personas que se anotaron como referencias personales y de trabajo.

La estructura de la encuata socioeconómica debe contemplar los siguientes puntos básicos:

Entrevista domiciliaria con el candidato investigado: esto se hace a fin de observar dónde y en qué condiciones habita.

Investigación de referencias ocupacionales: se hace con la finalidad de investigar si el candidato trabajó realmente en la empresa que mencionó y desempeñó el puesto anotado y con el sueldo señalado en la solicitud. (Grados, 1988)

- Examen Medico

Se utiliza para conocer si el candidato posee la capacidad física para desempeñar su trabajo sin consecuencias negativas para él o para las personas que lo rodean. En caso de encontrar anomalías, se le orientará para corregirlos o para realizar exámenes periódicos y prevenir consecuencias más graves (Grados, 1988).

- **Conclusión**

Esta parte integra los datos obtenidos a través de todo el proceso de selección, analizándose todas las características del aspirante, comparándolas siempre con el perfil del puesto, de tal modo que pueda llegarse a la emisión de un juicio valorativo sobre la aceptación o no aceptación del aspirante.

Existen tres diferentes maneras formas de presentar las conclusiones: abierta, cerrada y mixta. (Grados, 1988)

- **Decisión**

Constituye el hecho de aceptar o rechazar al candidato. Dependiendo de la organización de la empresa, quien toma la decisión final podrá ser el jefe directo, el jefe de personal o inclusive el dueño de la misma. (Grados, 1988)

- **Contratación**

Esta es la etapa que formaliza la aceptación del candidato como parte integral de la empresa. Las formas de contratación están regidas por la Ley federal del Trabajo y, dependiendo de las necesidades específicas de la empresa pueden existir relaciones laborales de los siguientes tipos: contrato por obra determinada, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado. (Grados, 1988)

2.2.4 Pruebas Psicométricas

Es una medida objetiva y estándar de una muestra de conducta. También es considerada una situación experimental estandarizada y metodológica que permite medir de segmentos de conducta y que tiene como objetivo la comparación cualitativa y comparativa. (Anastasi, 1998)

2.2.4.1 Antecedentes

Desde la antigüedad se han usado las pruebas para medir diferencias entre individuos o entre relaciones de las mismas personas en circunstancias distintas (Anastasi, 1998).

Algunos historiadores, dicen que la evaluación comienza con la selección de personal, por el año 2200 a.C. En China, en donde los emperadores examinaban a los altos cargos, cada cierto tiempo, con el fin de determinar la calidad con la que realizaban su trabajo. (Dubois, 1970) (citado en Fernandez 2004).

Sin embargo, los orígenes de las pruebas psicológicas, se centran en gran medida en los psicólogos europeos que hicieron grandes esfuerzos por medir la inteligencia durante la última parte del siglo XIX y la época anterior a la primera guerra Mundial.

Las pruebas en su forma actual se originaron hace 100 años en los estudios de laboratorio sobre discriminación sensorial, habilidades motoras y tiempo de reacción. (Gregory 2001).

Galton, fue uno de los iniciadores del movimiento psicométrico, teniendo la necesidad, de medir a personas que estaban y no emparentadas, para descubrir el grado exacto de parentesco entre padres e hijos, hermanos y hermanas. De esta manera convenció a diversas instituciones educativas a llevar un registro antropométrico sistemático de sus estudiantes (Anastasi, 1998).

Galton, también fue precursor de la aplicación de escalas de calificación y cuestionarios, así como el uso de la técnica de asociación libre; y contribuyó a la formulación de métodos estadísticos para el análisis de datos sobre las diferencias individuales (Anastasi, 1998).

Cattell, fue otro psicólogo importante que contribuyó al desarrollo de las pruebas psicológicas, propuso el término "test mental" en uno de sus artículos publicados en 1980, y las pruebas que utilizaba, fueron las desarrolladas en la última década del siglo XIX.

Binet por su parte, se dedicó muchos años a la investigación activa de las formas de medir la inteligencia; probando muchos métodos incluyendo la medición de la forma del cráneo, los resultados obtenidos, lo llevaron a concluir que la medición directa aunque tosca, de las funciones intelectuales complejas era la más promisoría. Fue hasta 1904 que Binet preparó, en colaboración con Simon, la primera escala Binet – Simon, para evaluar la educación de niños retardados (Anastasi, 1998).

Dicha escala constaba de 30 problemas o test acomodados en orden de dificultad creciente, el nivel de dificultad fue establecido empíricamente aplicándolos a 50 niños normales de tres a once años y a algunos niños y adultos retardados. La prueba cubría una amplia variedad de funciones, sin embargo hacia énfasis en el juicio, la comprensión y el razonamiento; que Binet consideraba los componentes principales de la inteligencia. La escala carecía un método objetivo preciso para obtener una puntuación total.

En 1908, crean la segunda escala, en la cual fueron aumentados los problemas y eliminados algunos problemas de la primera, así como agrupados en niveles de edad sobre la base del desempeño de aproximadamente 300 niños normales de entre tres y 13 años. La calificación del niño en toda la prueba se expresaba como el *nivel mental* que correspondía a la edad de los niños normales cuya ejecución había igualado. (Anastasi, 1998).

2.2.4.2 Confiabilidad

Anastasi 1998 la define como la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas cuando se les examinan en distintas ocasiones con el mismo test con conjuntos equivalentes de reactivos o en otras condiciones de examinación.

El concepto de confiabilidad, se ha dirigido a varios aspectos de la consistencia de las calificaciones, pero en un sentido más amplio, la confiabilidad de una prueba indica la medida en que las diferencias individuales en los resultados pueden atribuirse a “verdaderas diferencias” en las características consideradas y el grado en que puede deberse a errores accidentales. (Anastasi, 1998).

2.2.4.2.1 Tipos de Confiabilidad

- Confiabilidad Test - Retest

Es el método para determinar la confiabilidad de las puntuaciones de una prueba consiste en aplicar dos veces la misma prueba al mismo grupo de sujetos heterogéneos y representativo. En este caso el coeficiente de confiabilidad (r_{tt}) es simplemente la correlación entre los resultados de las mismas personas en ñas dos aplicaciones de la prueba. (Gregory, 2001)

- Confiabilidad de Formas Alternas

En ella las mismas personas pueden ser evaluadas de con una forma en la primera ocasión y con otra equivalente en la segunda. La correlación entre las puntuaciones de las dos formas representan el coeficiente de confiabilidad de la prueba, que no sólo mide la estabilidad temporal, sino también la consistencia de las respuestas a diferentes muestras de reactivos. (Anastasi, 1998).

- Confiabilidad de División por Mitades

Mediante el procedimiento de división por mitades es posible obtener una medida de confiabilidad a partir de una única aplicación de una forma de prueba, ya que al dividirla en mitades equivalentes se obtienen dos puntuaciones de cada persona.

Este método, proporciona una medida de la consistencia del contenido muestreado, pero no de la estabilidad temporal de las puntuaciones porque el procedimiento consiste en una única aplicación. (Gregory, 2001)

- Confiabilidad de Kuder – Richardson y Coeficiente Alfa

Este método, también requiere de una sola aplicación de una única forma, se basa en la consistencia de las puntuaciones en todos los reactivos de la prueba.

2.2.4.3 Validez

El Standards for Educational and Psychological Testing dice que una prueba es válida, al grado en que las inferencias que se realicen a partir de ellas sean apropiadas, significativas y útiles.

La validez de un método es la exactitud con que se pueden hacer medidas significativas y adecuadas en él, y en el sentido que midan realmente los rasgos que se pretenden medir (Magnusson, 1985)

La validez de un concepto unitario se determina por el grado en que una prueba mide lo que pretende medir (Gregory 2001).

2.2.4.3.1 Tipos de Validez

- Validez de Contenido

Se determina por el grado en que las preguntas, tareas o reactivos constituyen una muestra representativa del universo de conductas para el cual se diseñaron. (Bausell, 1986 citado en Gregory 2001).

- Validez Empírica o de Criterio

Se demuestra cuando se confirma que una prueba es eficaz para estimar el desempeño del examinando en alguna medida de resultado. La variable de interés principal es la medida de resultado (criterio) (Gregory 2001).

- Validez de Constructo

Para entender este tipo de validez, tenemos que decir que un constructo es una cualidad o rasgo teórico, intangible en el cual difieren los individuos. (Messick, 1995 citado en Gregory 2001).

Una prueba que se diseña para medir un constructo debe estimar la existencia de una característica inferida subyacente con base a una muestra limitada de conducta. La validez de constructo, se refiere a la idoneidad de estas inferencias acerca de un constructo (Gregory 2001).

2.2.4.4. Baterías de Pruebas

La prueba parte de un comportamiento observado en una persona; determina comportamientos habituales significativos o futuros. Se caracteriza por ser estandarizada con normas, que tiene una correlación y validez y que se puede expresar cualitativa y cuantitativamente.

Para la selección es necesario elaborar una Evaluación Psicológica para reunir los datos de capacidad intelectual y emocional del candidato. Se realiza por medio de baterías de pruebas, las cuales se definen como un conjunto de pruebas psicológicas y luego se realiza una correlación entre ellas, tomando en consideración el nivel de aplicación, características del perfil, tiempo de aplicación y costo.

Una batería de pruebas psicológicas evalúa tres aspectos importantes: inteligencia, habilidad y rasgos de la personalidad. Sirve como ayuda para seleccionar al mejor candidato, con las características que se requieren para el puesto respectivo. Además, para su aplicación se debe tomar en cuenta el puesto que se va a ocupar, lo que permite seleccionar la batería que se pasará ("Pruebas para la Selección", s.f.).

A continuación se describen las pruebas que conforman la Batería utilizada en esta investigación.

2.2.4.4.1 PRUEBA TERMAN-MERRIL

Esta prueba es descendiente directo de las primitivas escalas de Binet y tiene como característica una única puntuación, a manera de CI, que indica el nivel intelectual del individuo.

En 1905 Binet y Simon publicaron la primera escala de inteligencia para niños escolares, probando gran variedad de funciones mentales "superiores" considerados por Binet como la esencia de la inteligencia. (Anastasi, 1978)

Esta escala se componía de 30 ítems o subtests cortos dispuestos en orden de dificultad creciente, para los que la probabilidad de ejecución exitosa incrementa con la edad cronológica. Esta prueba consistía en tareas tales como

obedecer instrucciones simples, definir palabras, construir oraciones y formular juicios acerca del comportamiento correcto en situaciones de la vida real.

La escala de 1908 fue la primera escala de edad ya que los ítems se arreglaron por niveles de edad. Al nivel más alto en el que un niño podría contestar correctamente se le llamo "edad mental" (Castillo, Huerta y Rodríguez, 1984)

En 1911 se introdujeron algunas mejoras y adiciones. Se cambiaron tanto el nivel de dificultad de un número de ítems como las reglas para determinar la edad mental.

La revisión más importante del test de Binet- Simon, conocida como la revisión Stanford de la escala Binet fue la publicada en 1916 por Terman y cols. en la universidad de Stanford ya que hicieron la adaptación y estandarización para usarlo en América (Gaona, 1993).

En esta escala los ítems se ordenaron de acuerdo a su dificultad, por niveles de edad.

Terman indicaba la posición relativa de una persona en su propio grupo de edad, calculando la razón entre la valoración de su edad mental y su edad cronológica obteniendo así la razón convencional CI o cociente de inteligencia. Este CI se empleo por primera vez en la escala de 1916. Se normalizó con una muestra de 1000 niños y 400 adultos aproximadamente. Así mismo se elaboraron por primera vez las instrucciones detalladas para la aplicación y valoración de los test.

En 1937 Terman y Merrill publicaron la revisión más extensa y completa de la escala Stanford-Binet (Grados, 1985).

La escala contaba de dos formas equivalentes, la L y la M de 192 ítems heterogéneos cada una. Se eliminaron los ítems de ejecución ya que no contribuían significativamente a la valoración general. Esta valoración se volvió a normalizar con una nueva muestra de la población americana de 3184 sujetos que incluían aproximadamente 100 niños en cada intervalo de medio año, desde un año y medio hasta los cinco años y medio; doscientos de cada edad desde los seis a los catorce años y cien de cada edad desde los quince a los dieciocho. Cada grupo de edad constaba de igual número de niños que de niñas.

La revisión de 1960 mantiene las mismas características de la escala tipo Binet. Pretende medir la inteligencia considerándola como una adaptabilidad mental general (Magnusson, 1985).

Incorpora en una sola forma llamada L-M, los mejores subtests de las escalas de 1937. La selección de estos subtests se basó en los registros de tests que se aplicaron a un grupo de 4498 sujetos entre dos y medio y los dieciocho años en el periodo de 1950 a 1954.

La confiabilidad se obtuvo correlacionando los CI en las formas L y M aplicadas al grupo normativo con un intervalo de menos de una semana. Su equivalencia y la estabilidad de los CI obtenidos se demostraron por el alto grado de relación logrado.

Fue necesario calcular el coeficiente de confiabilidad para cada edad por separado puesto que la confiabilidad es función a la vez de la edad y la magnitud del CI.

En las edades de dos y medio a cinco y medio, los coeficientes de confiabilidad van desde .83 (para CI 140 a 149) a .91 (para CI 60 a 69); para edades de seis a trece años, de .91 a .97 respectivamente, y en las edades de

catorce a dieciocho años, desde .95 a .98 para los mismos niveles de CI (Magnusson, 1985).

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

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

El análisis de las tareas a realizar en los diferentes subtests proporciona datos sobre la validez de contenido. Se puede decir que en la medida en que todas las funciones a medir corresponden a lo que comúnmente se considera como inteligencia, la escala tiene validez de contenido (Pichot, 1963).

Existen datos que demuestran que la escala también tiene validez predictiva y concurrente, obtenidos principalmente de tomar el rendimiento académico como criterio.

La prueba Terman-Merril tiene como objetivo primordial determinar el cociente intelectual de las personas que cuentan con un grado de escolaridad suficiente con el que puedan comprender problemas expuestos en forma escrita (Terman y Merrill, 1975).

Es una prueba estructurada de ejecución máxima ya que exige el máximo rendimiento del examen. Puede administrarse en forma individual o colectiva. El material es de lápiz y papel y consta de:

- ✓ Cuadernillo de instrucciones y preguntas
- ✓ Hoja de respuestas
- ✓ Plantilla de calificación
- ✓ Normas de calificación

La prueba detecta la brillantez intelectual, y la constituyen diez series en las que se miden:

- Información
- Juicio Lógico
- Significado de Palabras
- Capacidad de Síntesis
- Problemas Aritméticos
- Comprensión y Análisis
- Capacidad de Abstracción
- Capacidad de Planeación
- Capacidad de Organización
- Capacidad de Atención

Cada serie tiene un tiempo límite y la aplicación total lleva aproximadamente 40 minutos. Los tiempos para cada serie son: 2, 2, 2, 3, 5, 2, 2, 3, 2, 4

El procedimiento de aplicación utilizado en el presente estudio es el siguiente:

Se distribuyen las hojas de respuestas a los candidatos y se les pide su nombre, escolaridad, edad y fecha.

Una vez que todos han puesto los datos se les dice:

“Esta es una prueba de habilidad mental y consta de diez series de preguntas diferentes. Esa es su hoja de respuestas y las series vienen indicadas por los números romanos. Como ven, cada serie tiene diferente número de preguntas. Del mismo modo, cada serie tiene un tiempo límite. Yo les voy a indicar cuándo iniciar y cuándo suspender cada serie. Por favor no se adelanten ni cambien de página hasta que yo se los indique. Cuando yo les diga que

suspendan no podrán seguir escribiendo aunque ya tengan la respuesta” (Terman y Merrill, 1975).

“La forma de contestar el examen, va a ser anotando en cada cuadrito la respuesta que ustedes crean que es la correcta para cada pregunta. Les voy a dar este cuadernillo en donde vienen las preguntas. Al iniciar cada serie se encuentran las instrucciones de la misma y ejemplos ya resueltos. Léanlos con atención. Si tienen alguna duda en ese momento me lo indican y lo aclaramos. Una vez que yo diga comiencen, corre el tiempo y ya no les puedo contestar nada hasta la siguiente serie. ¿Esta claro?”.

Se entregan los cuadernillos de preguntas y se les dice:

“Abran su cuadernillo en la primera página y lean las instrucciones “

Se da tiempo para que lo hagan. Se pregunta: “¿Tienen alguna duda?”. Los candidatos contestan que no se les dice: “Bien, pasen a la siguiente página y comiencen”. Desde ese momento se les empieza a tomar el tiempo. Si por el contrario, algún candidato manifiesta no haber entendido las instrucciones, se les explicará con otras palabras lo que tendrá que hacer y se continuará el procedimiento usual. Una vez terminado el tiempo especificado para esa serie se les dice: “Suspendan por favor, pasen a la siguiente página”. Del mismo modo se procederá con las demás series.

Cuando termine la última serie se les pide que cierren el cuadernillo y entreguen su examen. Posteriormente se procede a calificarlo (Terman y Merrill, 1975).

Con ayuda de la plantilla de calificación, será un punto por cada respuesta correcta, cero puntos si la respuesta es incorrecta o esta en blanco.

En las series II, V y X el número de aciertos se multiplica por dos para lograr el cómputo parcial.

En las series III, VI y VIII se resta al total de aciertos el número de respuestas incorrectas.

Cuando se piden dos respuestas en cada pregunta, el puntaje es un punto por cada reactivo completo, es decir, se dará un solo punto si las dos respuestas son correctas.

Para obtener el CI, se suman los puntos logrados en cada serie y esa puntuación total se convierte en la tabla de edades mentales. Obtenida la edad mental en meses, se divide entre 192 (que es una constante) y se multiplica por cien.

Cabe aclarar que este último punto se realiza cuando los sujetos son mayores de 16 años. Si se evalúan sujetos menores, el procedimiento será dividir la edad mental entre su edad cronológica expresada en meses y el cociente hallado se multiplica por cien para obtener el número entero que será el CI.

Una vez obtenido el CI se busca el rango correspondiente (Villagomez, 1975).

2.2.4.4.2 TEST DE ADAPTABILIDAD SOCIAL MOSS

Es una prueba que sirve para medir hasta que grado una persona tiene habilidad para manejar las relaciones interpersonales, esto se puede evaluar por medio de los siguientes factores o variables:

- Habilidad en Supervisión.

La habilidad de supervisión, es la correcta coordinación de actividades de un grupo de personas.

El supervisor esta encargado de tareas específicas dentro de un departamento, sección o unidad de una organización. Dirigen el procedimiento de trabajo, emiten ordenes o instrucciones orales o escritas, asignan tareas a los trabajadores, examinan la calidad y limpieza del trabajo, mantienen la armonía entre los trabajadores, corrigen errores y atienden quejas (Marín y Rodríguez, 2002).

- Capacidad de Decisión en las Relaciones Humanas.

Werther la describe como: el proceso de ayudar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades y las de su organización (Werther y Davis, 2000).

- Capacidad de Evaluación en Problemas Interpersonales.

Es la capacidad que abarca tanto el manejo de conflictos como de problemas que se dan dentro de una organización.

Un conflicto es una situación intrapersonal en la cual existen dos fuerzas opuestas constantemente en pugna causando un desequilibrio en el individuo.

Un problema es una situación interpersonal en la cual existe un desacuerdo en cualquier circunstancia entre dos o más individuos (Marín y Rodríguez, 2002)

- Habilidad para Establecer Relaciones Interpersonales.

Es la habilidad que tienen los seres humanos de interactuar entre los de su especie (Pacheco, s.f.).

- Sentido Común.

Se refiere a los juicios y conclusiones basados en la experiencia general del individuo y no propiamente de una valoración crítica de los datos (Marín y Rodríguez, 2002)

Es un test de autoaplicación que puede ser utilizado de forma individual o colectiva y puede ser aplicado a personas con una escolaridad de nivel medio superior en adelante.

Consta de 30 problemas que integran las 5 áreas antes mencionadas. Cada problema tiene cuatro posibles respuestas, y la opción que el sujeto elija deberá ser marcada en la hoja de respuestas (Marín y Rodríguez, 2002).

Instrucciones

Se le dará la prueba a la persona con las siguientes instrucciones:

“Aquí tiene usted una serie de problemas los cuales tienen cuatro respuestas cada una, tendrá que seleccionar la que considere que es más correcta. Marcando la letra correspondiente”

Calificación

Se obtiene una calificación general, para tal efecto, se otorga un punto bueno a cada respuesta correcta.

En seguida se suman todos los puntos obtenidos en la prueba, para obtener el *Percentil* y el *Rango* correspondiente.

Si se quiere obtener los percentiles y rangos, elegimos el factor que deseamos estimar, discriminamos los reactivos que lo componen y se contabiliza el número de aciertos en éstos (Marín y Rodríguez, 2002).

2.2.4.4.3 ESCALA DE ACTITUD HACIA EL TRABAJO

La elaboración de esta escala se llevó a cabo en la Facultad de Psicología de la UNAM. Contando con 15 jueces, profesores que calificaron los 280 enunciados escritos en tarjetas, e igualmente se utilizaron 11 tarjetas de clasificación (García, Luca y Meza, 1979).

La elaboración de la Escala de Actitudes se basó en la Técnica de Thurstone y Chave (1929), de Intervalos aparentemente iguales por ser la más adecuada para la evaluación de un gran número de enunciados, ya que su aplicabilidad funcional permite obtener valores de escala en un corto tiempo con un número determinado de jueces, y se llevó a cabo a través de los siguiente pasos:

- a) Se reunió un grupo de sujetos que conocen los factores que intervienen en el proceso laboral para determinar los más relevantes que conforman el trabajo, y sobre los cuales fue necesario investigar las actitudes para especificar en conjunto la actitud hacia el trabajo. Las áreas más relevantes fueron las siguientes nueve: Autoridad, Reglamento, Seguridad, De sí mismo, Compañeros, Trabajo en equipo, Empresa, Factores Medio ambientales y Trabajo.
- b) De los factores resultantes se elaboraron los enunciados requeridos para cada área, tomando en cuenta el criterio para la adecuada construcción de afirmaciones hechas por Wang (1932), Thurstone y Chave (1929), Likert (1932), Bird (1940), Edwards y Kilpatrick (1948), que posteriormente fueron calificados por los jueces por medio de la Técnica de Thurstone y Chave. Se obtuvieron 280 reactivos distribuidos entre las nueve áreas

- c) En base a dicha técnica, se le proporcionó a cada juez un conjunto de 11 tarjetas enumeradas, las cuales se colocaron frente a ellos, diciéndoles que en la tarjeta 1 colocaran los enunciados que expresen los sentimientos más desfavorables acerca del objeto psicológico; en este caso, la actitud hacia el trabajo; y en la tarjeta 11 colocarán los enunciados que expresen los sentimientos más favorables; y a la mitad (tarjeta 6) los sentimientos neutrales, que no son ni favorables ni desfavorables (García, Luca y Meza, 1979).

Al reunir los criterios de cada uno de los jueces, se procedió a obtener en base a la Estadística Descriptiva la media aritmética y la desviación estándar, para seleccionar los reactivos más adecuados a lo que se intenta medir.

De acuerdo al análisis de los datos que se obtuvieron, se fijó el 18% del total de reactivos para obtener una escala con los 51 enunciados más significativos, referentes a seis áreas, considerando significativos aquellos que tuvieran una media mayor de 8 y una desviación estándar menor de 2.5.

Después de que se formó la escala, se procedió a obtener por medio de técnicas de muestreo, la clave de respuestas correctas a varios sujetos capacitados (García, Luca y Meza, 1979).

La aplicación se llevó a cabo en la Distribuidora Conasupo Metropolitana, S. A. de C. V. específicamente en 5 Centros Comerciales y 20 tiendas Conasupers. Los sujetos fueron 471 empleados de Centros Comerciales, Conasuper "A" y "B", que cubrían el 24.7% de la población total de las tiendas en el área metropolitana.

Se aplicó la Escala de Actitud hacia el Trabajo y un Cuestionario de Calificación de méritos.

Se formaron grupos de 5 a 15 empleados seleccionados al azar y se les entregó para su contestación la Escala de Actitudes. A cada supervisor elegido, se le entregó un Cuestionario de Calificación de Méritos, por cada subordinado que responda la escala. Se recogieron y ordenaron, la escala contestada por cada empleado con su calificación de méritos respectiva (García, Luca y Meza, 1979).

Se calificaron las respuestas por medio de su plantilla correspondiente, y se procedió en base a las frecuencias de calificaciones a obtener la media aritmética y la desviación estándar, de las cuales se determinaron los rangos correspondientes a la evaluación del cuestionario y escala, quedando distribuidos en 5 rangos:

1. Pésima Actitud hacia el Trabajo
2. Mala Actitud hacia el Trabajo
3. Regular Actitud hacia el Trabajo
4. Buena Actitud hacia el Trabajo
5. Excelente Actitud hacia el Trabajo

Posteriormente, se obtuvieron:

- Frecuencia de calificación global de la escala, tanto por ciento y media aritmética.
- Frecuencia de cada respuesta contestada correctamente, tanto por ciento y media aritmética.
- Rangos de la escala en base a la desviación estándar
- Frecuencia de calificación de la escala, tanto por ciento y media aritmética por tienda.
- Frecuencia y tanto por ciento por áreas de investigación
- T de Student (García, Luca y Meza, 1979).

Validez y Confiabilidad

Para obtener la validez y confiabilidad de la escala de Actitud hacia el Trabajo, se procedió a obtener la correlación entre dicha escala y la calificación de méritos respectiva, ya que requiere de ésta, para saber la actuación de los empleados en su medio laboral (García, Luca y Meza, 1979).

Para obtener la consistencia interna se procedió a obtener el coeficiente de correlación de Pearson de cada enunciado con los restantes, y así conocer su confiabilidad determinando el 95% de confiabilidad, en base a la tabla de valores r_{xy} más allá de los cuales cae el 5 o el 1% del área, para la selección de reactivos más significativos que formaron la escala final; con el fin de contar con un instrumento de medición sólido, útil y confiable que auxilie en la toma de decisiones respecto a un empleado, en cuanto a la selección, capacitación y desarrollo del mismo dentro de las empresas.

La correlación de Pearson obtenida resulto significativa, ya que el nivel de significancia resultante fue de .10, lo que implica que la Escala de Actitud tiene una confiabilidad de 90%. Con base en los datos anteriores se determinó el puntaje promedio y la desviación estándar de cada reactivo (García, Luca y Meza, 1979).

Se determinó asimismo, el coeficiente de correlación entre los promedios anteriores. De acuerdo al nivel de significancia establecido (.05) 95% de confiabilidad, se seleccionaron los 20 reactivos que formaron la escala definitiva (García, Luca y Meza, 1979).

2.2.4.4.4 ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE ORIENTACION AL LOGRO

El interés por investigar la motivación al logro se remonta por lo menos a inicios de siglo (Ach, 1910; Lewin, 1926; Murray, 1938). Sin embargo, fue con el trabajo de Mc Clelland, Atkinson, Clark y Lowell (1953) que se empezó a realizar investigación sistemática sobre el tema. Los aspectos más estudiados son, en primer término, cómo medir este fenómeno, y en segundo, determinar cómo a diferentes niveles esta motivación se relaciona con la ejecución de tareas y factores demográficos.

La técnica de medición desarrollada por Mc Clelland y cols. (1953) utiliza una versión de la prueba de apercepción temática (TAT) y de MURRAY (1938), donde las fantasías evocadas por las láminas son codificadas en términos de su contenido de logro. Otros investigadores (Mehrabian, 1968, 1969; Raven, Mollon y Corcovan, 1972) desarrollaron medidas psicométricas objetivas más fáciles de aplicar y calificar. Tanto las medidas predictivas como las psicométricas han demostrado cierta validez en la predicción de ejecución de tareas en laboratorios y en la vida real. Sin embargo, las correlaciones entre las pruebas tanto psicométricas como positivas han sido muy bajas.

Una explicación de la baja relación entre las pruebas mencionadas es que la motivación al logro consiste en un número de dimensiones representadas diferencialmente en cada instrumento. Además, Jackson, Ahmed y Heapy, (1976) han cuestionado la unidimensionalidad de la orientación al logro. Al realizar un análisis sectorial de una variedad de reactivos diseñados para medir orientación de logro, encontraron seis componentes diferentes, de lo cual concluyeron como inapropiado indicar que un individuo tiene alta motivación al logro, sin especificar los tipos y calidad de dicha motivación.

Otra limitación de las medidas de motivación de logro mencionadas anteriormente, es que no podían explicar por qué existen diferencias en motivación y aspiración entre hombres y mujeres.

Considerando estas limitaciones, Spence y Helmreich (1978) desarrollaron un instrumento multidimensional que resulta atractivo y predictivo para hombres y mujeres. Dicho instrumento consta de 19 reactivos que se refieren a las siguientes dimensiones: Maestría, Trabajo y Competitividad.

Utilizando este instrumento, Spence y Helmreich encontraron que en EU los hombres obtienen calificaciones más altas en Maestría y Competitividad, y las mujeres en Trabajo; además, en uno y otro sexo, entre más competitividad de la gente, es mayor el número de rasgos instrumentales negativos (por ejemplo, son más dictatoriales, dominantes, agresivos, etc) y menor el de rasgos expresivos positivos (amables, por ejemplo)

También encontraron que tanto la orientación a la maestría y Trabajo se relacionan positivamente con rasgos instrumentales positivos (activo, independiente) y con rasgos expresivos positivos.

El instrumento desarrollado por Spence y Helmreich contempla una conceptualización clara de los aspectos invariables interrelacionados con el concepto multidimensional de la motivación de logro. Al mismo tiempo lograron una operacionalización fácil de aplicar y calificar con un alto valor predictivo de conducta de logro tanto en hombres y mujeres.

Debido a la importancia que han demostrado las dimensiones de orientación al logro en el éxito y fracaso individual y considerando el valor que esto tiene para el funcionamiento eficaz de cualquier sociedad, Díaz Loving, Andrade y De la Rosa construyeron en 1985 la Escala Multidimensional de orientación al

Logro, congruente con los conceptos presentados por Spence y Helmreich en los EU pero adecuados a la semántica de la cultura mexicana.

Se define motivación al logro como la evaluación que el individuo hace para vencer los obstáculos, rivalizar con otros; el impulso a lograr algo difícil, mediante el dominio, la manipulación y organización del medio físico y social, seres humanos e ideas, alcanzando niveles de excelencia interna; el esfuerzo para superar la propia labor y la superación con respecto a los demás.

Para medir la Motivación de Logro se utilizaron tres dimensiones que englobara lo antes mencionado:

MAESTRIA: se refiere a la preferencia por tareas difíciles y por hacer las cosas intentando la perfección.

TRABAJO: ejemplificada por una actitud positiva hacia el trabajo en sí.

COMPETITIVIDAD; describe el deseo de ser el mejor en situaciones interpersonales.

La muestra estuvo constituida por 401 sujetos, 243 mujeres y 159 hombres, cuyo nivel educativo mutuamente era secundaria terminada y posgrado terminado. El rango de edad de los sujetos fue 16 a 38 años. La selección de la muestra fue accidental.

La escala consta de 21 reactivos tipo Licker con 5 opciones de respuesta que van de Totalmente de acuerdo a Totalmente desacuerdo. En la realización de la escala, se relacionan las diferentes áreas de orientación al logro con interés de empleo, familiar, desempeño escolar y características de instrumentalidad y expresividad, para lo cual se presentaron 12 preguntas, de las cuales las tres primeras se referían a actitudes hacia la importancia del sueldo, prestigio y

reconocimiento de empleo; las siguientes tres se referían a los mismos factores pero relacionados con la pareja; las siguientes tres se referían al mínimo de educación aceptable, la importancia relativa del empleo y el matrimonio y las tres últimas correspondían a las calificaciones del sujeto en la secundaria, preparatoria y en su último año de escuela. También durante la realización de la escala se aplicaron las escalas de masculinidad (instrumentalidad) y feminidad (expresividad) positivas del instrumento de atributos personales de Díaz Loving, Díaz Guerrero, Helmreich y Spence.

La Validez y Confiabilidad del instrumento se hizo con base a la fundamentación teórica del constructo multidimensional de orientación de logro que indica cómo las dimensiones de Maestría, Trabajo y Competitividad están relacionadas, se llevó a cabo un análisis factorial con rotación oblicua para probar la validez de constructo del instrumento.

La matriz inicial mostró 8 factores con valores mayores a uno que en conjunto explican 57.6% de la varianza total de la escala. De estos 8 factores se eligieron los tres primeros que explican 36.7% de la varianza total de la escala, por su claridad conceptual y porque corresponden a la concepción teórica en la que se basó la escala.

Posteriormente se eligieron los reactivos con peso factorial mayor a .35 de cada uno de los factores y se definió cada factor de acuerdo a su contenido conceptual, conservándose las dimensiones y reactivos de Maestría, Trabajo y Competitividad.

La confiabilidad de cada una de las escalas se obtuvo por medio de alpha de Cronbach encontrándose los siguientes índices de consistencia interna:

Escala de Maestría: $\alpha = .78$

Escala de Competitividad $\alpha = .79$

Escala de Trabajo $\alpha = .81$

La escala consta de 21 reactivos tipo Licker, con 5 opciones de respuesta. Cada uno de los 21 reactivos se agrupan en tres factores o dimensiones, que son: Maestría, Trabajo y Competitividad.

El Factor MAESTRÍA está constituido por los siguientes 7 reactivos:

- Me gusta resolver problemas difíciles.
- Me es importante hacer las cosas lo mejor posible
- Es importante hacer las cosas cada vez mejor.
- Me gusta que lo que hago quede bien hecho.
- Me siento bien cuando logro lo que me propongo.
- Me causa satisfacción mejorar mis ejecuciones previas.
- Si hago un buen trabajo me causa satisfacción.

La puntuación máxima a este factor es de 35

El factor TRABAJO está constituido por los 8 reactivos siguientes:

- Soy Trabajador (a).
- Soy cumplido (a) en las tareas que me asignan.
- Soy cuidadoso (a) al extremo de la perfección.
- Una vez que empiezo una tarea persisto hasta terminarla.
- Soy dedicado (a) en las cosas que emprendo.
- No estoy tranquilo (a) hasta que mi trabajo quede bien hecho.
- Como estudiante soy o era machetero (a)
- Cuando se me dificulta una tarea insisto hasta dominarla.

La puntuación máxima en esta escala es de 40.

La dimensión COMPETENCIA está constituida por 6 reactivos que son los siguientes:

- Me enoja que otros trabajen mejor que yo.
- Me disgusta que alguien me gane
- Ganarle a otros es bueno tanto en el juego como en el trabajo.
- Disfruto cuando puedo vencer a otros.
- Es importante hacer para mi las cosas mejor que los demás.
- Me esfuerzo más cuando compito con otros.

La puntuación más alta en esta escala es de 30.

Se puede aplicar individual o colectivamente, no habiendo tiempo límite, ya que al ser una escala muy breve requiere de poco tiempo para ser contestada. Las instrucciones de aplicación son las siguientes: "Marque usted la opción que mejor exprese su opinión sobre estar o no de acuerdo sobre cada una de las aseveraciones que se presentan. Por favor conteste como realmente es y no como le gustaría ser"

Cada uno de los reactivos se califica de la siguiente manera:

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni en acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

Se suman las puntuaciones de los factores y se dividen entre el número de reactivos que contienen cada uno. Mediante el análisis factorial se suman los pesos factoriales de cada uno de los factores.

Aquellos que obtienen mayores puntuaciones en los factores de Maestría y Trabajo desean un mayor nivel educativo. Los que obtienen puntuaciones altas en Maestría indica que tienen un interés en el reconocimiento social de sus

habilidades, mientras que las personas orientadas al trabajo además de este reconocimiento requieren de un reforzamiento material por ese esfuerzo. Aunque las personas competitivas dan importancia al prestigio y remuneración de un empleo no se interesan por obtener altos niveles educativos.

Esto podría indicar un mayor interés por el reconocimiento social - económico que por la excelencia misma. A las personas que les gusta trabajar o hacer las cosas bien tienen características instrumentales y expresivas positivas y aquellas que tienen una orientación hacia la competitividad son instrumentales y poco expresivas, ya que les interesa lograr la meta sin importarles los demás. La maestría y el trabajo están muy relacionados entre sí y en menor grado con la competitividad.

2.2.5 Definición de Perfil y su importancia

En términos generales, un perfil se define como “el contorno de una figura representado en un plano por líneas que determinan su forma”. De igual manera podemos decir que un perfil es un conjunto de cualidades o rasgos propios de una persona o cosa (“Diccionarios.com”, s.f.).

El término perfil se ha utilizado en educación para identificar las capacidades de los ingresantes y de los egresados de un programa educativo. La expresión de estas capacidades se ha dado en función del conjunto de “saberes”. Cuando hablamos de perfil de ingreso se ha reconocido el cúmulo de conocimientos y experiencias indispensables para ser admitido en el programa. Este perfil expresa el sector de educandos potenciales o núcleo de usuarios reconocibles para una determinada propuesta educativa (“Concepto de Perfil. Fase 1”, s.f.).

Respecto al perfil de egreso, las capacidades generalmente son referidas a ámbitos profesionales o laborales en los cuales los egresados podrán desarrollarse. Las capacidades se expresan en función de tareas o actividades con diversos grados de especificidad (“Concepto de Perfil. Fase 1”, s.f.).

Aún cuando estemos hablando de un curso, materia, asignatura o componente de un plan de estudios del cual existe un perfil general de egreso, podemos plantear que existe una expectativa de cobertura de ciertas capacidades de ese perfil general. Este perfil tiene entonces el mismo sentido, pero aplicado a la escala de un curso en particular (“Concepto de Perfil. Fase 1”, s.f.).

Para explicar con mayor profundidad este concepto hacemos uso de la noción de competencias:

Una competencia es la capacidad de un sujeto para desarrollar una actividad profesional o laboral, con base en la conjunción de conocimientos, habilidades actitudes y valores, requeridos para esa tarea (“Concepto de Perfil. Fase 1”, s.f.).

Por lo tanto, una competencia se integra por:

La tarea es una actividad de tipo profesional que se realiza en un entorno laboral específico.

Por ello cuando se consideran las tareas como parte de la enunciación del perfil, aludimos a aquellos tipos de actividades que los profesionales de determinadas áreas realizan, solucionando con ello problemáticas sociolaborales propias de su campo (“Concepto de Perfil. Fase 1”, s.f.).

Es importante que en esta consideración se tenga una visión anticipatoria que reconozca los cambios que se van suscitando en las prácticas profesionales presentes, y sobre todo, en las necesidades que plantea el entorno y de cuyas

tendencias y previsiones, en el sentido del escenario que se desea construir a futuro, se deriven las nuevas tareas o evolución de las actuales ("Concepto de Perfil. Fase 1", s.f.).

Los conocimientos representan la información, los saberes necesarios para el desempeño de la materia, ya sea teóricos, de procedimiento, de reconocimiento de técnicas, terminología, en general, los datos que son requeridos para operar sobre una realidad determinada ("Concepto de Perfil. Fase 1", s.f.).

Las habilidades podemos reconocerlas en dos sentidos:

Psicomotrices: que se necesitan para operar máquinas, aparatos, instrumentos de cualquier tipo. En este mismo rubro estarían las diversas habilidades perceptuales como la agudeza en el oído, la vista, el tacto o el olfato.

Mentales: tales como la deducción, la inducción, el análisis, la síntesis, la observación

Las actitudes son patrones de comportamiento que caracterizan el actuar de un individuo.

Están íntimamente asociadas a valores y creencias, pero se diferencian de éstos por tratarse de formas de actuar, mientras que los valores tendrían un sentido más profundo y generador de actitudes múltiples.

Los valores son los principios que rigen los comportamientos, formas de pensar y de ser.

Cuando hablamos de los valores en un cuadro de competencias, aludimos no sólo a valores universales, sino sobre todo los paradigmáticos o de postura ante los problemas y sus alternativas de atención, enfoques o posturas científicas



y profesionales que hacen la diferencia en el tipo de transformación de la realidad que se busca dependiendo el campo profesional. Entre estos grandes paradigmas podrían mencionarse: el desarrollo sustentable, la calidad total, la didáctica crítica, etcétera (“Concepto de Perfil. Fase 1”, s.f.).

2.2.5.1 Perfil Profesional

Por otra parte el Perfil profesional es un conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión (“Perfil Profesional”, s.f.).

Aucassi (en Camorlinga, 2006) cita que el perfil profesional es el conjunto de roles, conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores necesarios que posee un recurso humano determinado para el desempeño de una profesión conforme a las condiciones geo-socio-económico-cultural del contexto donde interactúan.

Los perfiles profesionales evolucionan y cambian según la demanda ocupacional y el mercado de trabajo, por tanto son dinámicos. Deben considerar la demanda social es decir, las necesidades sociales de los grupos que son objeto de la intervención. Son analíticos, pues posibilitan orientar y promover el comportamiento futuro e identifican espacios y condiciones disponibles para desarrollar determinadas estrategias y acciones. Y obedecen a la racionalidad esbozada por el currículo del plan de estudios (“Perfil Profesional”, s.f.).

La primera tarea del diseño de las futuras titulaciones consistirá en definir el perfil profesional del egresado y determinar las competencias que dicho perfil integra. Una vez fijadas las competencias del perfil profesional se elaborará el plan de estudios con las asignaturas que comprende y el reparto de los créditos totales entre las asignaturas que integra el plan de estudios (“Perfil Profesional”, s.f.).

Los contenidos de los programas tienen que estar orientados a garantizar el desarrollo de las competencias propias de un primer nivel de profesionalización, a nivel de grado. El postgrado permitirá un nivel mayor de profundización, especialización y dominio de las competencias profesionales exigidas por los perfiles académicos y profesionales de los egresados de las titulaciones. Las competencias pertinentes al perfil profesional se determinarán según los criterios de los académicos, los empleadores y los graduados ("Perfil Profesional", s.f.).

2.2.5.2 Perfiles en Psicología

- Perfil de test.

Fue introducido por Rossolimo, el cual es una representación gráfica de los resultados de una serie de test. En el perfil de Rossolimo hay 27 test, relativos a ocho características: capacidad de atención, capacidad de observación, memoria, inteligencia de comprensión, combinación, capacidad técnica, fantasía, capacidad de abstracción. Los diferentes test conservan su independencia y se utilizan para un fin determinado (Traxel 1976)

- Perfil psicológico

Método gráfico de representación de los resultados de mediciones (por ej. Cualidades de un sujeto, puntuaciones de un grupo en un test, etc.). El perfil presenta la ventaja de poder obtenerse con una ojeada una clara idea de los resultados, pero las relaciones están simplificadas (Anzien 1998).

- Perfil en psicometría

Es un conjunto complejo de rasgos de personalidad, frente a la lista de rasgos medidos, se lleva sobre una gráfica el rango obtenido por un individuo. Al

unirse estos punto se obtiene una línea quebrada cuya forma condensa de manera intuitiva la descripción de un individuo (Traxel 1976).

2.3. Estudios Similares a la presente Investigación

- Perfil del alumno de primer ingreso a la carrera de Psicología Iztacala: trayectoria académica y características sociodemográficas

La tesis reporta la investigación que se titula Perfil de ingreso y egreso de los estudiantes de la carrera de Psicología de la FES Iztacala y forma parte del proyecto PAPIME titulado "Evaluación diagnóstica de estudiantes, académicos y del perfil de profesores de Psicología Iztacala". El proyecto general pretende contribuir con información diagnóstica actualizada respecto al estado de la carrera de psicología en los ejes: Estudiantes, academismo y perfil profesional. La línea perfil de ingreso y egreso de los estudiantes de psicología se compone de dos estudios no experimentales, descriptivos. El primero de ellos tiene el propósito de ubicar a los estudiantes que ingresan a Psicología en la FES Iztacala con respecto a: datos sociodemográficos, trayectoria escolar, nivel de conocimientos de la disciplina y de su ejercicio profesional, manejo de programas de cómputo, prácticas culturales generales, cursos no curriculares, y competencias de lecto-escritura en español e inglés (Caballero 2006).

Para la obtención de estos datos se aplicó un cuestionario a todos los estudiantes de nuevo ingreso del periodo 2005-1, de ambos turnos. En esta tesis se describe y analizan los datos de 545 cuestionarios referidos a las características mencionadas. Los resultados con base en el análisis de la muestra demuestran que el perfil de ingreso de los estudiantes de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala pertenecientes al periodo 2005-1 se compone de las siguiente manera: los estudiantes se encuentran insertos en el seno de una familia nuclear, sostenidos económicamente por su familia; y que ingresaron a la Facultad con una edad de 20 años o menos. Cursando el nivel medio superior en le sistema de

educación pública llevando de cero a una actividad extracurricular y eligieron la carrera de Psicología como primera opción (Caballero 2006).

- El perfil del estudiante del área de Psicología del Trabajo de la Facultad de Psicología de la UNAM, a través de la Prueba de Cleaver

El estudio se deriva de la preocupación que se tiene por conocer las características personales de los alumnos del área de psicología del trabajo de la facultad de psicología de la UNAM, características de tipo psicológico tales como dominio, empuje e iniciativa, influencia, persuasión, y cómo se desarrolla el alumno en sus relaciones interpersonales; constancia, tenacidad, ritmo de trabajo, así como la disposición que tiene la persona al cambio, el respeto a normas y el apego a lineamientos (Camorlinga, 2006).

Los alumnos participantes son del área de Psicología laboral. En la presente investigación se trabajó con alumnos de octavo semestre, inscritos en el momento de la investigación en dos a más materias pertenecientes al programa de Psicología del Trabajo (Camorlinga, 2006).

La finalidad de hacer este estudio es debido a las exigencias que actualmente se tienen para saber si las características personales que poseen los alumnos del área de Psicología del trabajo pueden ser favorables o no en el ejercicio profesional de los alumnos próximos a terminar sus estudios de licenciatura (Camorlinga, 2006).

Dentro del Cleaver existen algunos perfiles clásicos, que son aquellos que ya se han estandarizado por tratarse de puestos de trabajo muy recurrentes y que requieren de las mismas características laborales independientemente de la empresa que se trate.

El perfil que se obtuvo del estudiante de Psicología del área Laboral de la Facultad de Psicología de la UNAM no coincide con un perfil clásico, pues las tres gráficas obtenidas no son iguales, requisito indispensable para considerarlo dentro de uno de ellos. Lo que nos habla de que no cae dentro de un perfil ya establecido.

Los resultados pertenecen a personas abiertas que despliegan u optimismo contagioso, interesados principalmente en la gente, en sus problemas y actividades. Tratan de ganarse a la gente a través de la persuasión de un acercamiento emotivo. Son gentes dispuestas a ayudar a otras personas a promover sus proyectos así como los propios (Camorlinga, 2006).

Son personas flexibles, variables y activas, ponen las cosas en movimiento, se sienten cómodas con un alto ritmo de cambios de actividad y disfrutan de manejar muchas cosas a la vez. Expansivos por naturaleza buscan lo nuevo y lo diferente, por lo que rara vez existe el estancamiento.

Presentan también una situación de ambivalencia, al desear actuar con empuje, pero también desear respetar lo establecido, por lo que en ocasiones pueden presentar cierta dificultad en la toma de decisiones. Buscaban efectuar un trabajo perfeccionista y de análisis exhaustivo a fin de evitar errores, lo que puede llegar a provocar ligera tensión de vez en cuando, particularmente si están bajo presión por obtener resultados (Camorlinga, 2006).

- Elaboración de un perfil formativo para el licenciado en Pedagogía de la Universidad Don Vasco

El objetivo general del estudio fue elaborar el perfil formativo del estudiante de la licenciatura en Pedagogía, previa delimitación de los conocimientos, habilidades, y actitudes que se establecen a partir del currículo, para determinar hasta dónde se ha logrado su adquisición (Rodríguez, 2006).

Fue una investigación que adoptó un carácter cuali-cuantitativo, ya que en el intento de describir la caracterología de muestra usada, pretende, además; identificar alguna de las causas que subyacen en la problemática estudiada. Es por tal motivo que la investigación se fundamenta en el uso del método hermenéutico que consiste en el desarrollo de un círculo dialéctico que va del todo a las partes y de las partes al todo, dentro del marco de la correcta descripción e interpretación del fenómeno y sus causas (Rodríguez, 2006).

Como resultado de ésta investigación se encontró que los alumnos que conforman la muestra, en su mayoría no están alcanzando de manera satisfactoria el perfil formativo, así como los objetivos que la propia institución establece a estas alturas de la carrera. En cuanto a los objetivos de esta investigación, se puede afirmar que se han cumplido, ya que además de haber sido posible definir el perfil formativo de la Licenciatura en Pedagogía, lo fue además el hecho de contrastarlo con el perfil real, pudiendo así fundamentar todos los juicios creados (Rodríguez, 2006)

Para la presente investigación los estudios antes mencionados son relevantes, ya que la temática abordada es similar. Aunque los objetivos perseguidos no son los mismos, muestran la importancia que representa la determinación de perfiles en el ámbito escolar.

Un perfil es de enorme relevancia por que ubica a un sistema en su realidad. Es capaz de puntualizar si un sistema se desarrolló de manera efectiva y cumple el objetivo para el que fue implementado. Por el contrario, el perfil tiene la cualidad de mostrar las deficiencias del sistema para su modificación en pro de una mejoría.

3. PROPUESTAS

3.1 Propósitos fundamentales que se persiguieron con la implementación del programa

- Identificar el repertorio académico de los estudiantes de las cuatro Carreras de la FCPyS.
- Incorporar una batería de pruebas de acuerdo al repertorio académico general obtenido.
- Obtener el perfil de los estudiantes de la FCPyS, a partir de la aplicación de la Batería de pruebas.

3.2 Población destinataria

El proyecto esta dirigido a estudiantes de 9° semestre y egresados de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. No obstante la muestra utilizada estuvo conformada por alumnos de 8° semestre, debido a que, por el calendario escolar, no fue posible aplicar a los alumnos de 9° semestre. Cabe mencionar que la aplicación se realizó semanas previas al fin de cursos, esto con la intención de que las características del evaluado sean las más cercanas a las de un egresado.

La aplicación de una batería de pruebas arrojaría el perfil de cada alumno inscrito a la Bolsa de Trabajo y Prácticas Profesionales. El sujeto implicado conocería los puntos fuertes con que cuenta para poder explotarlos, y los puntos débiles que debe fortalecer para ingresar a al mundo laboral con mayor probabilidad de éxito. El éxito de cada individuo egresado de la Bolsa de Trabajo y Prácticas Profesionales en la empresa contratante, no sólo beneficia al sujeto y a la empresa, sino que eleva el prestigio de la Facultad y de la UNAM en general, y las consecuencias de ello siempre serán positivas.

3.3 Espacio de trabajo

La Coordinación de Orientación Escolar (COE) de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, se encuentra situada en la planta baja del edificio A.

La COE esta formada por cinco áreas (Bolsa de Trabajo y Prácticas Profesionales, Servicio Social, Orientación Vocacional y Orientación Académica). Cada una de las áreas cuenta con escritorio y una computadora.

La COE cuenta con dos líneas telefónicas para atender la demanda de las cinco áreas, cabe mencionar que actualmente sólo funciona una de ellas.

3.4 Fases por las que discurrió el procedimiento

- Búsqueda de información referente al perfil del egresado de la FCPyS en la guía de carreras.
- Búsqueda de información referente al perfil del egresado de la FCPyS en los trípticos existentes en la COE.
- Comparación de la información recabada.
- Clasificación de las habilidades y aptitudes de cada carrera (Perfil final).
- Definición conceptual de cada una de las habilidades y aptitudes.
- Búsqueda de pruebas psicométricas que midan las habilidades y aptitudes obtenidas.
- Selección de las pruebas que conforman la Bateria
- Elaboración de una matriz en Excel de cada prueba seleccionada, para facilitar su calificación.

3.5 Actividades principales contempladas en el programa

- Identificar el repertorio académico de los alumnos de la FCPyS.
- Elaborar una batería de pruebas de acuerdo al repertorio obtenido.

3.6 Materiales e Instrumentos

3.6.1 Materiales

- Guía de carreras
- Trípticos
- Computadora
- Copias
- Cronómetro

3.6.2 Instrumentos

PRUEBA DE INTELIGENCIA TERMAN MERRIL

Ficha técnica.

Objetivo: Determinar el cociente intelectual de las personas que cuentan con un grado de escolaridad suficiente con el que puedan comprender problemas expuestos en forma escrita. Y esta conformada por las siguientes series:

- Información
- Juicio Lógico
- Significado de Palabras
- Capacidad de Síntesis
- Problemas Aritméticos
- Comprensión y Análisis
- Capacidad de Abstracción
- Capacidad de Planeación
- Capacidad de Organización
- Capacidad de Atención

Es una prueba estructurada de ejecución máxima ya que exige el máximo rendimiento del examen. Puede administrarse en forma individual o colectiva.

Cada serie tiene un tiempo límite y la aplicación total lleva aproximadamente 40 minutos. Los tiempos para cada serie son: 2, 2, 2, 3, 5, 2, 2, 3, 2 y 4 minutos.

ESCALA DE ACTITUD HACIA EL TRABAJO

Ficha técnica

Objetivo: Medir la actitud que presenta un sujeto hacia el trabajo.

Consta de 20 reactivos. De acuerdo a los aciertos obtenidos se sitúa al sujeto en uno de los 5 rangos:

- 1 a 4 Pésima Actitud hacia el Trabajo
- 5 a 8 Mala Actitud hacia el Trabajo
- 9 a 12 Regular Actitud hacia el Trabajo
- 13 a 16 Buena Actitud hacia el Trabajo
- 17 a 20 Excelente Actitud hacia el Trabajo

ESCALA DE ORIENTACIÓN AL LOGRO

Objetivo: Relacionar las diferentes áreas de orientación al logro con intereses de empleo, familiares, desempeño escolar y características de instrumentalidad y expresividad.

La escala consta de 21 reactivos tipo Licker con 5 opciones de respuesta que van de Totalmente de Acuerdo a Totalmente Desacuerdo.

Cada uno de los 21 reactivos se agrupan entres factores o dimensiones, que son:

- **MAESTRÍA:** Es una preferencia por tareas difíciles y por intentar hacer las cosas buscando estándares de excelencia
- **TRABAJO:** Representa una dimensión del esfuerzo, del deseo del trabajo duro y bien hecho. Una actitud positiva hacia el trabajo por el trabajo mismo.
- **COMPETENCIA:** Se refiere a la satisfacción derivada de la competencia interpersonal, y el deseo de ganar y ser mejor que los demás.

TEST DE ADAPTABILIDAD SOCIAL DE MOSS

Ficha técnica

Objetivo: Medir hasta qué grado una persona tiene habilidad para manejar las relaciones interpersonales.

Es un test de autoaplicación que puede ser utilizado de forma individual o colectiva y puede ser aplicado a personas con una escolaridad de nivel medio superior en adelante.

Consta de 30 problemas que integran 5 áreas

- Habilidad de supervisión
- Capacidad de decisión en las relaciones humanas
- Capacidad para evaluar problemas interpersonales
- Habilidad para establecer relaciones interpersonales y
- Sentido común.

Cada problema tiene cuatro posibles respuestas, y la opción que el sujeto elija deberá ser marcada en la hoja de respuestas.

4. RESULTADOS

4.1 Datos Demográficos

La Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (FCPyS) cuenta con cuatro carreras: Ciencias de la Comunicación, Ciencias Políticas y Administración Pública, Relaciones Internacionales y Sociología (Véase Tabla 1).

TABLA 1. POBLACIÓN 8° SEMESTRE FCPyS

Carrera	Población Total 8° semestre	Muestra
Ciencias de la Comunicación	500	29
Ciencias Políticas y Administración Pública	215	19
Relaciones Internacionales	240	23
Sociología	130	12
Total	1085	83

El total de la población de alumnos de 8° semestre de la FCPyS es de 1085 estudiantes de los cuales se tomaron 83 sujetos, para realizar el estudio.

La muestra quedó conformada por 83 sujetos. De los cuales 29 pertenecen a la carrera de Ciencias de la Comunicación, 23 a Relaciones Internacionales, 19 son de Ciencias Políticas y Administración Pública y 12 de Sociología (Véase Gráfica1)

GRÁFICA 1. PORCENTAJE DE ALUMNOS POR CARRERA



De la muestra tomada, el 35% pertenece a la carrera de Ciencias de la Comunicación, el 28% a Relaciones Internacionales, el 23% a Ciencias Políticas y Administración Pública y el 14% a Sociología.

De los 83 alumnos que conformaron la muestra, 61 corresponden al sexo femenino y representan el 73%; y 22 al sexo masculino equivalente al 27% (Véase Gráfica 2).

GRAFICA 2. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR SEXO



La muestra estuvo conformada por 83 estudiantes de 8° semestre de la FCPyS de los cuales 61 son mujeres y 22 hombres.

4.2 Características Deseables del Egresado de la FCPyS

El primer paso realizado en el presente estudio fue obtener las características deseables del egresado de esta Dependencia.

De la información revisada en la Guía de carreras UNAM y en los trípticos existentes en la COE de la FCPyS, referente al Perfil de egreso de los estudiantes de cada una de las carreras que se imparten en la Dependencia, se seleccionaron, con base en su importancia, las características principales que deben poseer. Se compararon las características del perfil del egresado descritas en la Guía de carreras, con las establecidas en los trípticos de la COE, y fueron elegidas aquellas que se repetían en ambas. Dichas características se enlistan a continuación:

Licenciatura en Ciencias de la Comunicación	
• Habilidad Verbal y Escrita	• Diseño, planeación y ejecución
• Capacidad de análisis	• Habilidad para negociar
• Organización	• Iniciativa
• Trabajo en Equipo	• Disponibilidad
• Creatividad	• Pensamiento Crítico
Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública	
• Análisis y solución de problemas	• Toma de decisiones
• Trabajo en equipo	• Asertividad
• Pensamiento Crítico	• Capacidad de abstracción
• Manejo de conflictos	• Creatividad
• Habilidad verbal y escrita	• Liderazgo
• Adecuadas relaciones interpersonales	• Organización
Licenciatura en Relaciones Internacionales	Licenciatura en Sociología
• Análisis de problemas	• Creatividad
• Responsabilidad	• Habilidad Verbal
• Pensamiento Crítico	• Capacidad de análisis y síntesis
• Iniciativa	• Toma de decisiones
• Solución de Problemas	• Trabajo en equipo

4.3 Análisis Estadístico

Tomando como base las características deseables, ya descritas, del egresado de la FCPyS, se conformó una Batería de pruebas que evaluara las mismas, y con base en los resultados de la aplicación a la muestra obtenida, formar un Perfil real del alumno de la Facultad.

La Batería consta de cuatro pruebas:

- Prueba de Inteligencia de Terman y Merrill
- Test de Adaptabilidad Social Moss
- Escala Multidimensional de Orientación al Logro
- Escala de Actitud hacia el Trabajo

Cabe mencionar que las tres primeras pruebas están compuestas por Subescalas (Series, Subtest o Dimensiones) que las conforman (Véase Instrumentos).

Se aplicó la Batería en el aula a los grupos de las cuatro carreras. La primer prueba aplicada fue la Prueba de Inteligencia Terman Merrill, en segundo término la Escala de Actitud hacia el Trabajo, posteriormente la Escala Multidimensional de Orientación al Logro y por último el Test de Adaptabilidad Social Moss, esto se realizó en los 83 casos.

Para el análisis, la Batería se dividió en las Subescalas que conforman a cada una de las cuatro pruebas. Cada una de las Subescalas presenta una puntuación final, las cuales se utilizaron como base para el análisis.

Los datos obtenidos de la aplicación de la Batería fueron vaciados y analizados en el programa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Para cada Subescala se obtuvo la Media y la Desviación Estándar (Véase Tabla 2). Esto serviría para conocer el desempeño de los alumnos en cada Subescala.

TABLA 2. MEDIA Y DES. ESTÁNDAR DE LAS SUBESCALAS.

Prueba	Subescala	Media	Puntaje Máximo de la Subescala	Efectividad	Desviación Estándar
TERMAN	Información	13.77	16	86%	2.471
	Razonamiento Lógico	18.89	22	86%	3.339
	Vocabulario	20.93	30	69%	5.648
	Organización	9.45	18	52%	2.406
	Habilidad Numérica	8.72	24	36%	4.964
	Conocimientos Generales	13.98	20	70%	3.534
	Analogías	14.92	20	75%	2.096
	Organización lógica	10.77	17	63%	4.404
	Discriminación	12.58	18	70%	2.548
Razonamiento Abstracto	13.61	22	62%	5.414	
MOSS	Habilidad supervisión	3.72	6	62%	1.063
	Capacidad Decisión RH	2.43	5	49%	.965
	Capacidad para Evaluar Problemas Interpersonales	4.67	8	58%	1.570
	Habilidad para establecer relaciones interpersonales	3.12	5	62%	.993
	Sentido común	2.27	6	38%	.989
EOL	Trabajo	32.28	40	81%	5.178
	Maestría	31.65	35	90%	3.785
	Competencia	18.00	30	60%	5.349
ACTITUD	Actitud hacia el trabajo	12.58	20	63%	2.425

Para cada una de las Subescalas, se obtuvo la Media y la Desviación Estándar (σ).

La Desviación Estándar sirvió para realizar los perfiles de los alumnos en cada Prueba, posteriormente explicados.

La media ayudó a conocer qué tan cercanos estuvieron los sujetos de la puntuación mayor en cada Subescala.

De igual forma, la Tabla incluye la efectividad mostrada por los alumnos en cada una de ellas, a manera de porcentaje. Por ejemplo, en “Información” los alumnos presentaron una media de **13.77**, que equivale al **86%** de efectividad, ya que la puntuación máxima en este aspecto es de **16** aciertos que representan el **100%**.

Si observamos la parte de **Efectividad** en la Tabla, podemos establecer que en la prueba Terman, en todos los casos, salvo “Habilidad Numérica”, el puntaje logrado está por encima de la media, representada por el 50%, lo que nos habla del buen desempeño realizado en esta escala. Con el Test MOSS, sucede algo parecido, ya que sólo en la parte de “Sentido Común” notamos muy baja puntuación con respecto a las otras. La Escala de Orientación al Logro (EOL) no representa mayor problema, pues se observa gran desempeño en las tres dimensiones que la conforman. Y la prueba de ACTITUD muestra una efectividad del 63% que denota un aceptable desenvolvimiento por parte de los alumnos en este aspecto.

Resaltemos que lo anterior, es la descripción de los datos brutos, presentados en la Tabla. Posteriormente, en la parte de Perfiles, se analizan las Subescalas de una manera más gráfica y profunda.

Posteriormente se realizó un análisis de Comparación Múltiple con la finalidad de encontrar diferencias significativas al .05 entre las carreras en las diferentes Subescalas.

Se encontraron diferencias significativas en Vocabulario, Habilidad Numérica, Trabajo y Competencia.

La diferencia se debió a que las Medias obtenidas entre las carreras implicadas (I-J) en una determinada Subescala, diferían considerablemente una de otra, y al hacer la Comparación Múltiple el nivel de significancia resultante estuvo por debajo del .05 establecido, indicando que dichas carreras difieren de manera importante en ese aspecto (Véase Tabla 3).

TABLA 3. DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS ENTRE CARRERAS POR SUBESCALA

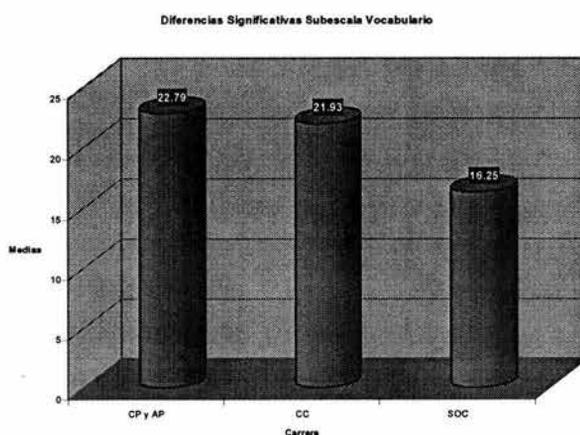
Subescala	Carrera(I)	Carrera(J)	Media (I)	Media (J)	Diferencia Medias I-J	Signifi- cancia
Vocabulario	Ciencias Políticas y AP	Sociología	22.79	16.25	6.539	.007
	Ciencias de la Comunicación		21.93	16.25	5.681	.014
Habilidad Numérica	Ciencias de la Comunicación	Ciencias Políticas y AP	11.38	7.26	4.116	.018
		Relaciones Internacionales	11.38	7.39	3.988	.015
		Sociología	11.38	7.17	4.213	.048
Trabajo	Sociología	Ciencias de la Comunicación	34.75	30.21	4.543	.048
Competencia	Ciencias Políticas y AP	Ciencias de la Comunicación	20.32	15.34	4.971	.007
	Relaciones Internacionales		19.17	15.34	3.829	.039

La tabla anterior describe las Subescalas y carreras en las que hubo diferencias significativas al .05. Asimismo muestra las medias, que establecen qué carrera obtuvo el mejor desempeño en la Subescala.

Cabe aclarar que las carreras ubicadas en la Tabla como **Carrera (I)** tuvieron mejor desempeño, en las Subescalas citadas, que las **Carreras (J)**. Esto se observa al comparar las medias obtenidas por las carreras involucradas.

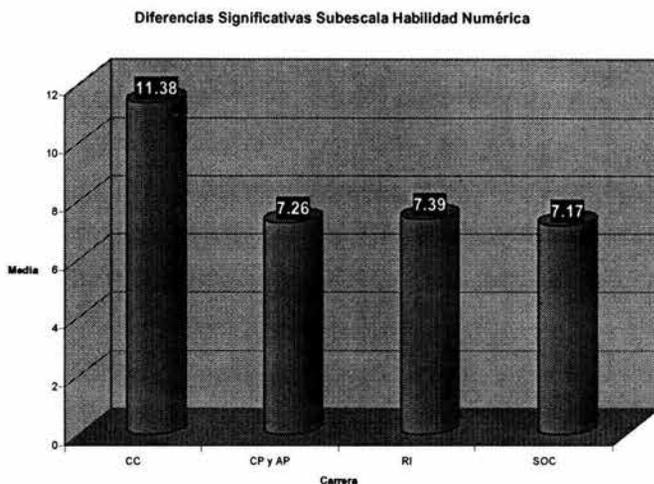
En "Vocabulario" las carreras de Ciencias Políticas y Administración Pública, y Ciencias de la Comunicación (Carreras I) con una media de 22.79 y 21.93, obtuvieron mejor desempeño que Sociología (Carrera J) cuya media fue 16.25. La diferencia entre sus medias fue de 6.593, y ya que su nivel de significancia resultó de .007 (por debajo del .05 establecido) decimos que la carrera de Ciencias Política y Administración Pública está por encima de Sociología en cuanto al nivel de "Vocabulario" evaluado en la prueba Terman.(Grafica 3)

Grafica 3. Diferencias Significativas en la Subescala de Vocabulario



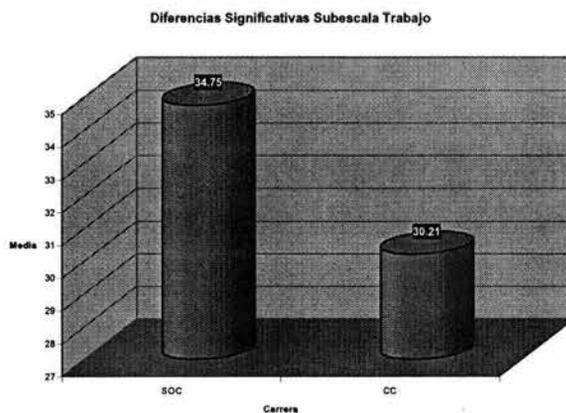
En "Habilidad Numérica" las carreras de Ciencias de la Comunicación (Carrera I) con una media de 11.38, obtuvo mejor desempeño que las otras tres carreras (Carrera J) cuyas medias no sobrepasan el 7.39. (Grafica 4)

Grafica 3. Diferencias Significativas en la Subescala de Habilidad Numérica



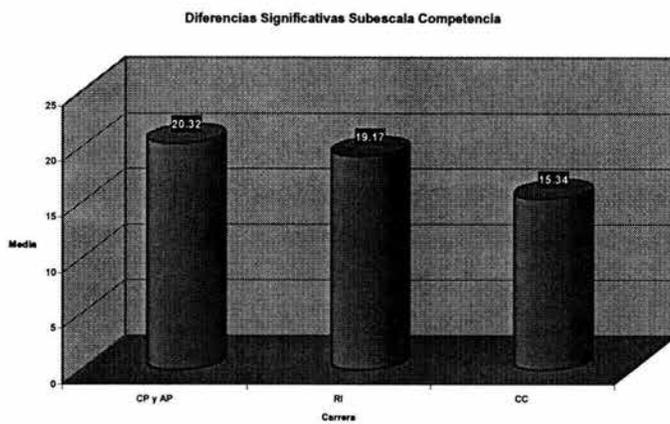
En "Trabajo" la carrera de Sociología (Carreras I) con una media de 34.75, obtuvo mejor desempeño que Ciencias de la Comunicación (Carrera J) cuya media fue 30.21. (Grafica 5)

Grafica 3. Diferencias Significativas en la Subescala de Trabajo



En "Competencia" las carreras de Ciencias Políticas y Administración Pública, y Relaciones Internacionales (Carreras I) con una media de 20.32 y 19.17, obtuvieron mejor desempeño que Ciencias de la Comunicación (Carrera J) cuya media fue 15.34. (Grafica 6)

Grafica 3. Diferencias Significativas en la Subescala de Competencia



4.4 Perfiles

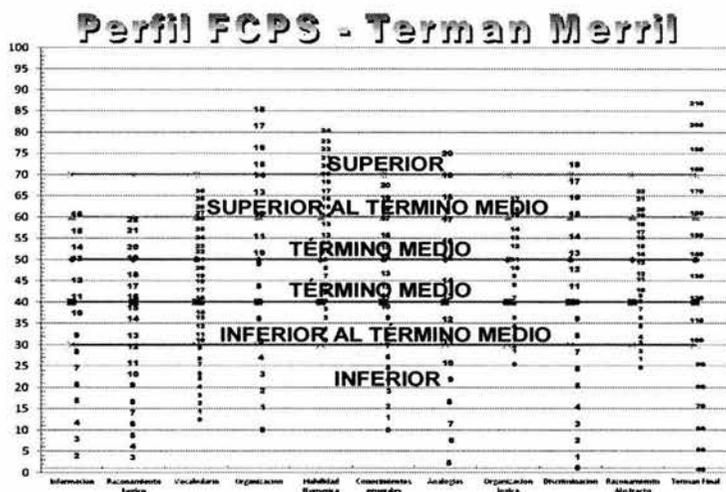
Uno de los objetivos planteados al realizar el presente estudio, fue obtener un perfil general de los alumnos de la FCPyS. El propósito es que, los alumnos o egresados que acudan a Bolsa de Trabajo y Prácticas Profesionales para obtener una plaza vacante, ya sea para laborar o realizar prácticas, sean evaluados mediante la Batería de pruebas. Posteriormente, comparar el perfil individual obtenido en la Batería con el perfil general, para, de acuerdo a ello, ser enviado a la plaza que mejor se ajuste a sus características.

Para obtener el perfil general se llevó a cabo la aplicación de la Batería de Pruebas, a la muestra antes descrita.

La primera prueba que conforma la Batería es la **“Prueba de Inteligencia Terman – Merrill”**. Con ella se evaluaron las siguientes características: Información, Razonamiento Lógico, Vocabulario, Organización, Habilidad Numérica, Conocimientos Generales, Analogías, Organización Lógica, Discriminación y Razonamiento Abstracto.

El perfil obtenido por los alumnos de la FCPyS en esta primera prueba se ilustra en la Gráfica 3.

GRÁFICA 3. PERFIL DEL ALUMNO DE LA FCPyS EN LA PRUEBA TERMAN - MERRIL



La Gráfica muestra el perfil resultante de los puntajes generales obtenidos por los alumnos de la FCPyS en cada una de las diez series que conforman la prueba.

Si observamos la Gráfica 3 notamos que en la mayoría de las Subescalas o series de esta prueba, los puntajes máximos se concentran en un Término Medio. En este grupo se encuentran: Información, Razonamiento Lógico, Vocabulario, Conocimientos Generales, Organización Lógica y Razonamiento Abstracto. Esto habla de que en esos aspectos los alumnos de la FCPyS están por encima del desempeño promedio que se espera en la Subescala, ya que contestaron de forma acertada a gran parte de las cuestiones referentes a cada serie (Véase también Tabla 2).

En Analogías y Discriminación, aunque el desempeño fue mejor, en comparación a algunas de las series mencionadas anteriormente (Véase Tabla2) esta tendencia no se presenta ya que se sale ligeramente de la media. Esto se debe a que de acuerdo al tipo de población, a la que fue aplicada la prueba Terman Merrill se esperaba un mejor desempeño de acuerdo a los estándares de la misma.

Por último, en las series de Organización y Habilidad Numérica, notamos que los puntajes salen considerablemente de la media, lo que nos indica que muy pocos evaluados contestaron de forma correcta a las preguntas respectivas. En Habilidad Numérica se presenta el mismo fenómeno que lo descrito en el párrafo anterior, ya que aún teniendo un porcentaje considerablemente más bajo que Organización (Véase Tabla 2), está menos alejada del Término Medio en comparación a Organización (Véase Gráfica 3). Lo anterior es resultado de lo mismo, según los estándares de la prueba, la serie de Habilidad Numérica es más flexible, en cuanto a errores cometidos que la de Organización.

La segunda prueba es conocida como **“Escala de Actitud hacia el Trabajo”**. Mediante la aplicación de este instrumento podemos conocer la actitud que presenta un sujeto hacia el ámbito laboral. De acuerdo al puntaje, la escala presenta cinco dimensiones: Pésima Actitud, Mala Actitud, Regular Actitud, Buena Actitud y Excelente Actitud hacia al Trabajo.

La Tabla 5 muestra las medidas de tendencia central de la Escala de Actitud hacia el Trabajo, ellas nos permiten observar, en general, los puntajes promedio obtenidos en esta prueba por los alumnos de la FCPyS.

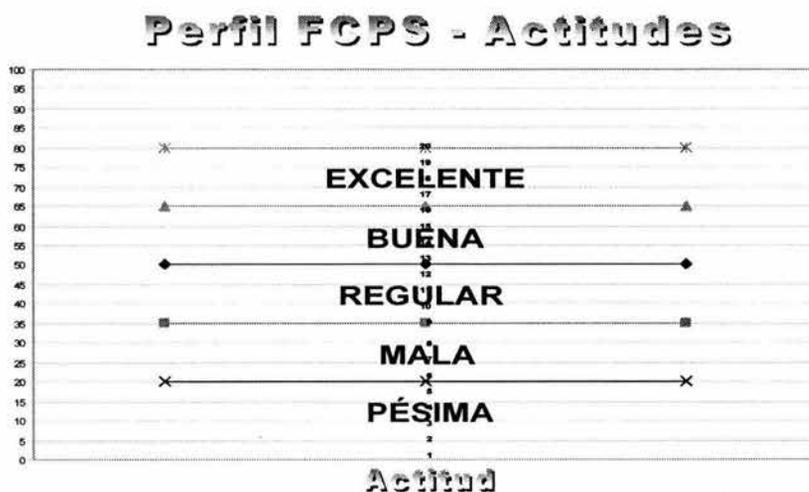
TABLA 5. MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL ESCALA DE ACTITUD HACIA EL TRABAJO

Medidas de Tendencia Central	Puntajes generales obtenidos en la Prueba
Media	12.58
Mediana	13.00
Moda	13

Estas medidas nos ayudan a conocer la respuesta promedio obtenida en la calificación final de la Prueba, por los alumnos de la FCPyS

Notamos que la Media es de 12.58, la Mediana y Moda es 13. Si ubicamos estas puntuaciones en el Perfil obtenido por los alumnos en esta prueba (Véase Gráfica 4) observamos que se concentraron en una Regular y Buena Actitud hacia el Trabajo, por lo que se establece que la Actitud hacia el trabajo presentada por los alumnos de la FCPyS es muy aceptable, sin embargo es un aspecto que se puede mejorar.

GRÁFICA 4 PERFIL DEL ALUMNO DE LA FCPyS EN LA ESCALA DE ACTITUD HACIA EL TRABAJO



La Gráfica ilustra el Perfil obtenido de los alumnos de la FCPyS en la Subescala de Actitud hacia el Trabajo.

La tercera prueba “Escala Multidimensional de Orientación al Logro” permite conocer, a través de su aplicación, la motivación al logro que posee un sujeto hacia la realización de sus metas o tareas. Ésta es medida en base a tres Subescalas o dimensiones: Maestría, Trabajo y Competencia. La Tabla 6 muestra las MTC de esta prueba, y observamos el desempeño de los alumnos.

TABLA 6. MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL ORIENTACIÓN AL LOGRO

ESCALAS \ MTC	TRABAJO	MAESTRÍA	COMPETENCIA
Media	32.28	31.65	18.00
Mediana	32.00	33.00	18.00
Moda	31	34	15

Estas medidas nos ayudan a conocer la respuesta promedio obtenida por los alumnos de la FCPyS en cada Subescala de la Prueba.

El perfil obtenido en la Escala de Orientación al Logro por los alumnos de la FCPyS se representa en la Gráfica 5.

GRÁFICA 5. PERFIL DEL ALUMNO DE LA FCPyS EN LA ESCALA DE ORIENTACIÓN AL LOGRO



La Gráfica ilustra el Perfil obtenido de los alumnos de la FCPyS en las tres dimensiones que conforman la Escala de Motivación al Logro.

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada una de las tres dimensiones, podemos establecer que los alumnos de la FCPyS en general obtuvieron mayores puntuaciones en los factores de Maestría y Trabajo, y en menor medida se encuentra Competitividad.

Para efectos de la Escala de Orientación al Logro, los resultados obtenidos de la aplicación fueron los esperados. Es decir, que de acuerdo a la interpretación de la prueba lo ideal es que las dimensiones de Maestría y Trabajo, estén por encima del puntaje en Competencia, tal como ocurrió con los resultados de los sujetos evaluados. Por otro lado recordemos que el desempeño en la dimensión Competencia fue del 60% (Véase Tabla 3), es decir, se encuentran en un Término Medio en este punto.

La cuarta prueba se conoce como “**Test de Adaptabilidad Social de Moss**”. Sirve para medir hasta que grado una persona tiene habilidad para manejar las relaciones interpersonales, dentro de lo cual se engloba la capacidad de liderazgo. Con ella evaluamos cinco características específicas: Habilidad de supervisión, Capacidad de decisión en las relaciones humanas, Capacidad para evaluar problemas interpersonales, Habilidad para establecer relaciones interpersonales y Sentido común.

La Tabla 7 hace referencia a las Medidas de Tendencia Central obtenidas en dicha prueba.

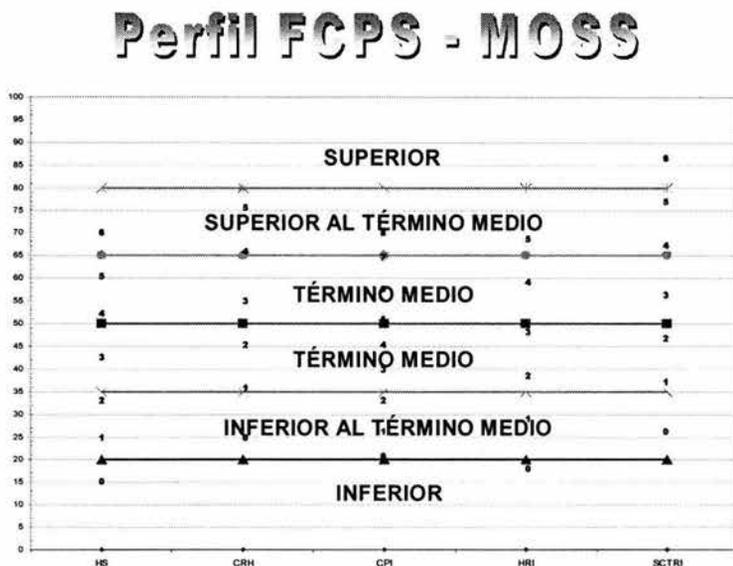
TABLA 7. MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL MOSS

ESCALAS MTC	HS	CRH	CPI	HRI	SCTRI
Media	3.72	2.43	4.67	3.12	2.27
Mediana	4.00	3.00	5.00	3.00	2.00
Moda	4	3	5	3	2

Estas medidas nos ayudan a conocer la respuesta promedio obtenida en cada Escala

La Gráfica 6 muestra los resultados obtenidos en estas cinco áreas por los alumnos de la FCPyS, a manera de perfil.

GRÁFICA 6. PERFIL DEL ALUMNO DE LA FCPyS EN LA PRUEBA MOSS



La Gráfica muestra el perfil resultante de los puntajes generales obtenidos por los alumnos de la FCPyS en cada una de las cinco dimensiones que conforman la prueba Moss.

En general, notamos que las puntuaciones promedio resultantes en el Test Moss, se encuentran en el Término Medio, a excepción de la Subescala “Sentido Común”, en la cual el desempeño fue pobre (Véase Tabla 3).

A diferencia de las pruebas anteriores, en ésta los puntajes tienden a ser más homogéneos, ya que la distancia entre ellos está entre diez y trece unidades. Ciertamente los porcentajes muestran mayor desempeño en algunas áreas, pero la homogeneidad que existe entre las cuatro primeras no permite decir que hubo notablemente una superioridad por parte de una. En cuanto a “Sentido Común”, podemos decir que es un aspecto que merece especial atención.

5. CONCLUSIÓN Y DISCUSIÓN

Los objetivos que animaron la realización del presente trabajo son:

- *Identificar el repertorio académico de los estudiantes de las cuatro Carreras de la FCPyS,*
- *Implementar una batería de pruebas de acuerdo al repertorio académico general obtenido, y*
- *Obtener el perfil de los estudiantes de la FCPyS, a partir de la aplicación de la Batería de pruebas; y conforme a los resultados obtenidos podemos concluir que los objetivos se lograron satisfactoriamente. Ya que ahora, el área de Bolsa de Trabajo y Prácticas Profesionales de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales cuenta no sólo con una Batería de Pruebas elaborada de acuerdo al repertorio académico de los estudiantes, sino también con un Perfil de Egreso del alumno de dicha Dependencia, con base al cual se podrán evaluar a aquellos que están por concluir sus estudios profesionales para ingresar al mercado laboral en las mejores condiciones para aprovechar las oportunidades.*

Como se menciona en la página 14 cada posición dentro de la organización debe ser cubierta por la persona mejor calificada para desempeñarlo, para lo cual se hace necesario el contar con varios candidatos para elegir el más apto. Aunado a esto se menciona que la selección es la serie de técnicas encaminadas a encontrar a la persona adecuada para el puesto adecuado.

Es por ello que para aumentar la probabilidad de que los sujetos enviados por la Bolsa de Trabajo y Prácticas profesionales de la FCPyS consigan la vacante, es necesario evaluarlos primeramente, para establecer sus fortalezas, debilidades y qué condiciones favorecen el desarrollo de las mismas. La Batería de pruebas es una herramienta que arroja información de ésta índole, por lo que su aplicación, junto con la entrevista, establecería un perfil de cada sujeto

registrado. Así, del perfil que se obtenga de los candidatos, se envíe al que mejor se ajuste a las necesidades de la organización demandante.

Hay que aclarar que el éxito que tenga un alumno o egresado al ser colocado en una vacante, en base al perfil que se haya obtenido al aplicarle la Batería, no está garantizado. Ya que la Batería establece las características o habilidades con que cuenta el evaluado y hasta cierto punto, es un predictor de su desempeño en el trabajo. Sin embargo, existen muchas otras variables, como los aspectos psicológicos, que influyen para lograr la obtención de una vacante y por lo tanto el éxito en su trabajo. En la selección de un candidato:

“La evaluación debe realizarse en forma secuencial y precisa contemplando los siguientes aspectos: experiencia laboral, trayectoria académica y aspectos psicológicos; estos últimos son componentes básicos de la personalidad de un sujeto que hacen posible su óptimo desarrollo dentro de una sociedad y, específicamente en el ámbito laboral”. Richino (2000)

Los puntos anteriores enmarcan perfectamente la importancia del estudio realizado, que es en general, crear mayor oportunidad de éxito para los alumnos de la FCPyS en la obtención de las plazas vacantes, ya sean de trabajo o para realizar prácticas profesionales.

Ahora se abordará el tema de los resultados obtenidos de la aplicación de la Batería de pruebas.

Primeramente hablaremos de las Subescalas que presentaron diferencias significativas entre carreras. En este punto se encuentran: Vocabulario y Habilidad Numérica, series pertenecientes a la Prueba de Inteligencia Terman Merrill; así como Trabajo y Competencia las cuales conforman la Escala de Motivación al Logro. A continuación mencionaremos las carreras involucradas en el tema.

En primer lugar la carrera de *Ciencias Políticas y Administración Pública* obtuvo un mayor puntaje con respecto a *Sociología* en la Serie “**Vocabulario**”. Adentrándonos un poco en el quehacer del estudiante de cada una de estas carreras, encontramos que “los sociólogos básicamente se encargan de estudiar el desarrollo, la estructura y la función de la sociedad, analizan las formas en que las estructuras sociales, las instituciones (clase, familia comunidad y poder) y los problemas de índole social influyen en la sociedad”. Por su parte los alumnos de Ciencia Política y Administración Pública estudian sistemáticamente el gobierno en su sentido más amplio, sus análisis abarcan el origen y tipología de los regímenes políticos, sus estructuras, funciones e instituciones, las formas en que los gobiernos identifican y resuelven problemas socioeconómicos, y las interacciones entre grupos e individuos decisivos en el establecimiento, mantenimiento y cambio de los gobiernos.

Lo anterior establece que, si bien, en ambas carreras el manejo de un nivel elevado de Vocabulario es indispensable, se sabe también que en la Política este elemento es, más que indispensable, crucial para que el alumno estudiante de esta disciplina aspire a realizar su carrera de forma satisfactoria y exitosa.

Ciencias de la Comunicación, por su parte, obtuvo, al igual que Ciencias Políticas un puntaje mayor que la carrera de *Sociología* en “**Vocabulario**”. Esto no es de extrañarse ya que “las Ciencias de la Comunicación se encargan de estudiar la esencia de los procesos de comunicación como fenómenos en sí mismos, los medios que se emplean y el conjunto semiótico que construyen, generando sus propios métodos de estudio y herramientas analíticas. Las Ciencias de la Comunicación son hoy en día una herramienta básica para comprender la naturaleza de las sociedades, así como la comunicación diaria entre personas o grupo de personas, sea en su dimensión institucional o comunitaria”.

Aunado a lo anterior, al alumno de esta carrera se le imparten materias que giran entorno al manejo del lenguaje y la comunicación, por mencionar algunas:

Taller de expresión oral y escrita, Estudio del Lenguaje, Sociedad y Comunicación, etc. Es decir, el estudiante de esta carrera es educado en el arte de la Comunicación y dentro de ese arte esta básicamente el manejo de Vocabulario, por lo que no es de sorprender que se encuentre por encima de otras disciplinas en este aspecto.

En la Serie “**Habilidad Numérica**” *Ciencias de la Comunicación* se encuentra por encima de *Ciencias Políticas y Administración Pública*. Podemos atribuirlo a que los alumnos o egresados de la Carrera de Ciencias de la Comunicación, están enfocados a la creatividad para la elaboración y transmisión de mensajes audiovisuales y escritos, lo que los lleva a hacer uso de su atención y concentración para entender el problema, manejarlo mentalmente, y proponer las operaciones aritméticas necesarias para encontrar el resultado. Teniendo la facilidad de trabajar bajo presión, una alta atención y concentración en la tarea. A pesar de la formación académica que reciben los alumnos de la carrera de Ciencias Políticas, obtuvieron una puntuación menor en relación a Ciencias de la Comunicación. Esto debido, probablemente a que tienden a enfocarse a la identificación de los problemas políticos y sociales.

Asimismo Ciencias de la Comunicación obtuvo un puntaje mayor que Sociología. Esto fue una sorpresa, ya que se esperaba que Sociología por ser una carrera en donde el análisis, la concentración y el trabajo bajo presión fueran superiores por su formación académica, resulto el puntaje más bajo.

En cuanto a la Subescala de **Trabajo Sociología** obtuvo un puntaje mayor a *Ciencias de la Comunicación*. Cuando hablamos de Trabajo, hablamos de una dimensión del esfuerzo, del deseo del trabajo duro y bien hecho. Una actitud positiva hacia el trabajo por el trabajo mismo (Prueba de Orientación al logro). En nuestra estancia en la Bolsa de Trabajo y Prácticas Profesionales de la FCPyS, observamos que la carrera de mayor demanda laboral es precisamente Ciencias de la Comunicación, y en menor medida se encuentra la carrera de Sociología. El

estudiante de Sociología sabe que al egresar tiene escasas posibilidades de incursionar inmediatamente al medio laboral, por lo tanto ese deseo de trabajar duro y bien hecho y mantener una actitud positiva hacia el trabajo, es más desarrollada en él porque está consciente de que depende de él el obtener empleo, ya que el mercado laboral es limitado, y sabe que no sólo debe hacer su mejor esfuerzo, sino que deben intervenir otros factores, como la competencia para laborar en su área. Por el contrario el egresado de Ciencias de la Comunicación sabe que el mercado laboral en su disciplina es extenso, por lo que desarrolla esa dimensión de Trabajo, pero la certidumbre de que laborará pronto en su área le impide hacerlo de igual manera que otras carreras con menor demanda.

Por último en la Subescala de **Competencia** las carreras involucradas son *Ciencias Políticas y Administración Pública*, así como *Relaciones Internacionales*, las cuales lograron un puntaje mayor que *Ciencias de la Comunicación*.

Esta Subescala se refiere a la satisfacción derivada por la competencia interpersonal. Por lo cual podemos decir que los alumnos o egresados de las carreras de Ciencias Políticas y Administración Pública tienen el deseo de ganar y ser mejores que los demás, esto derivado quizás por su formación académica, la cual los forma en el estudio sistemático de los regímenes políticos, de las formas de gobierno y las interacciones entre grupos e individuos decisivos en el establecimiento, mantenimiento y cambio de los gobiernos, lo cual los lleva a tener que tomar decisiones, ser líderes, a manejar conflictos, etc. De igual forma a los estudiantes de relaciones Internacionales se les exige entre otros requerimientos: Responsabilidad, Iniciativa y Solución de Problemas, y el logro de un buen desempeño en estos aspectos, desemboca en la mayoría de los casos, en una satisfacción personal muy alta. Mientras que los egresados de Ciencias de la Comunicación deben tener habilidades para negociar, diseñar, planear; lo cual de cierta manera no les exige un gran deseo de superación.

El siguiente paso fue realizar un análisis particular de cada una de las Pruebas que conforman la Batería, con lo cual podemos decir que:

En la **Prueba de Inteligencia Terman Merrill**, notamos que en las series de Analogías y Discriminación no se obtuvo el mismo desempeño que en otras como Información, Vocabulario, Razonamiento Abstracto, Razonamiento Lógico, Conocimientos Generales y Organización Lógica, las cuales obtuvieron un desempeño superior. La prueba establece que de acuerdo a los puntajes obtenidos en estas series a los alumnos les cuesta trabajo elegir o decidir entre alternativas, además de tener ciertos problemas en la organización y clasificación de materiales. Estos rasgos no son muy marcados ya que las puntuaciones se encuentran en un Término medio, y por lo tanto están considerados dentro de lo normal, sin embargo son mencionadas, ya que se puede mejorar en dichos aspectos.

De acuerdo a los criterios establecidos por la prueba, las puntuaciones más bajas las encontramos en las series Organización y Habilidad Numérica. La primera sigue la misma línea que las dos series mencionadas anteriormente: problemas con la organización, esta vez en base a la importancia de las cosas, de la organización misma del material y en la selección en base a una lógica establecida. La segunda serie implica poca habilidad y experiencia en el manejo de operaciones aritméticas, y más subjetivamente denota problemas en la atención y concentración para resolver problemas.

Por lo anterior, y ya que las últimas dos series mencionadas están muy relacionadas, concluimos que son los aspectos en los que se debe trabajar para que los egresados futuros cuenten con estas características que le serán útiles en la práctica de su carrera.

En la **Escala de Actitud hacia el Trabajo**, mencionamos que los puntajes se concentraron en una Regular y Buena actitud hacia el trabajo, esto

fundamentado en las normas de puntuación de la Escala. Lo cual es comprensible ya que al tener poca o no tener experiencia en este campo, la respuesta esperada es de indecisión ya que sólo se está suponiendo, y por lo tanto los puntajes suelen concentrarse en un punto medio.

En cuanto a la **Escala de Orientación al Logro** se establece que los alumnos de la FCPyS en general obtuvieron mayores puntuaciones en los factores de Maestría y Trabajo lo que quiere decir que desean un mayor nivel educativo. De acuerdo a la interpretación del autor de la Escala, estos puntajes indican que tienen un interés en el reconocimiento social de sus habilidades, y que además de este reconocimiento requieren de un reforzamiento material por ese esfuerzo. Les gusta hacer las cosas bien, y cuentan con características instrumentales y expresivas positivas. Y ya que su orientación no fue hacia la Competitividad, decimos que les interesa lograr sus metas, pero ante todo respetando a los demás.

El puntaje general obtenido por los alumnos de la FCPyS en el **Test de Adaptabilidad Moss** establece, falta de juicio crítico para comprender problemas humanos inclinándose más hacia los problemas políticos, su capacidad para motivar se limita en influir y esperan que la gente tome su decisión e iniciativa. Lo anterior fundamentado en la interpretación establecida en el Test.

Esto debido a su formación académica que los lleva a desarrollar dicho comportamiento.

Para concluir, cabe resaltar la importancia de este estudio, ya que ante el desarrollo y los avances que día con día surgen en todos los aspectos de la Sociedad, la Psicología debe responder a las demandas que se le presentan. Y la profesionalización de las Bolsas de Trabajo, no sólo de una Facultad, sino de la UNAM en general es una tarea que debe llevarse a cabo, para responder de manera óptima, profesional y oportuna a las demandas del mercado laboral externo.

6. LIMITACIONES Y SUGERENCIAS

La muestra utilizada para el estudio fue de sólo 83 alumnos de la FCPyS, tomando en cuenta que la población total es de 1085, podemos establecer que es una muestra pequeña. Lo anterior se debió a que solo se tomaron a los grupos que se encontraban disponibles para la aplicación, y por ser fin de cursos hubo grupos a los cuales no tuvimos acceso ya que no asistían a clases regulares y solo iban ocasionalmente a entregar trabajos o consultar calificaciones.

Por lo tanto se recomienda, en estudios posteriores utilizar una muestra más grande para tener mayor representatividad y confiabilidad en los resultados.

De igual manera, no se pudo controlar una muestra equitativa en cuanto al género, lo cual reduce en cierto sentido la representatividad de la muestra en el estudio. Lo anterior se debió a que no se tuvo acceso a la estadística de género poblacional de la Facultad. Por lo que se recomienda revisar los datos demográficos de la dependencia, para una mayor representatividad en la muestra.

La aplicación de la Batería sólo se llevó a cabo con los estudiantes de 8° semestre, lo cual disminuye de cierta manera la calidad de los resultados obtenidos. Por lo anterior se sugiere para próximas investigaciones la aplicación a egresados de la Facultad, para ver si el perfil obtenido se mantiene constante y de esa manera se puede hacer una generalización. Lo cual sería recomendable.

Otra limitación fue que la Batería no se ha podido aplicar en el área de Bolsa de Trabajo y Prácticas Profesionales, debido a que no existe una persona encargada que lo lleve a cabo. Lo que tiene como consecuencia que no se conozca la funcionalidad de la misma y lleva a no tener datos que contrasten nuestras conclusiones. Por lo cual se aconseja el estudio de los resultados que arrojen las aplicaciones de dicho material ya en la práctica profesional.

REFERENCIAS

1. Anastasi, A. (1998). Test Psicológicos. Prentice Hall. México.
2. Anzian D. 1998. Diccionario de Psicología. Akal Ediciones. p. 428
3. Benavides, O (2002). Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas. Colombia. Nomos
4. Caballero, L. (2006). Perfil del alumno de primer ingreso a la carrera de Psicología Iztacala: trayectoria académica y características sociodemográficas. Tesis de Licenciatura Inédita. México: Universidad Nacional Autónoma de México
5. Camorlinga, A. (2006). El perfil del estudiante del área de Psicología del Trabajo de la Facultad de Psicología de la UNAM, a través de la Prueba de Cleaver. Tesis de Licenciatura Inédita. México: Universidad Nacional Autónoma de México
6. Castillo, M.; Huerta, M. y Rodríguez, J. (1984) El análisis de Puestos para la determinación de Baterías de Selección de Personal. Tesis de licenciatura. Facultad de Psicología UNAM. México.
7. Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Mc. Graw Hill. Colombia, Bogotá, 5ª edición.
8. Cohen, (2001). Pruebas y Evaluación Psicológicas. Introducción a las Pruebas y a la Medición. Mc Graw Hill. México 4ª edición.
9. Fernández, B. (2004). Evaluación psicológica, métodos y estudio de casos. Pirámide. Madrid.

10. Gaona, L. Normalización de la Prueba Terman – Merrill para seleccionar Personal en una empresas Farmacéutica. Tesis de licenciatura. Facultad de psicología UNAM, 1993.
11. García, D; Luca, E. y Meza, E. (1979). Elaboración de una Escala de Actitud hacia el Trabajo. Tesis de Licenciatura Inédita. México: Universidad Nacional Autónoma de México
12. Grados, J. (2003). Reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal. Manual Moderno. México D.F. 3ª edición
13. Grados, J. Temas y técnicas de Psicología del Trabajo. Tomo I. México,. Facultad de Psicología, UNAM, 1985.
14. Gregory. R. (2001). Evaluación Psicológica: Historia, principios y aplicaciones. Manual Moderno. México.
15. Magnusson, D. (1985) Teoría de los Test. Trillas. México
16. Marín, N. y Rodríguez, O. (2002). Obtención del índice de confiabilidad y validez del Test de Adaptabilidad Social de Moss. Tesis de Licenciatura Inédita. México: Universidad Nacional Autónoma de México
17. Pichot, P. (1963) Los test mentales. Paidós. Buenos Aires.
18. Richino, S. (2000). Selección de Personal. PAIDOS. México 2ª edición
19. Rodríguez, J. (2006). Elaboración de un perfil formativo para el Licenciado en Pedagogía de la Universidad Don Vasco. Tesis de Licenciatura Inédita. México: Universidad Nacional Autónoma de México

20. Terman, L. Y Merrill, M. (1975) Medida de la inteligencia. Método para el empleo de las pruebas de Stanford-Binet. Tercera revisión Forma L – M. Espasa Calpe. Madrid
21. DGOSE (2006). GUÍA DE CARRERAS UNAM 2006-2007. UNAM México 20ª edición.
22. “Bolsa Universitaria de Trabajo”. Artículo publicado en GACETA UNAM. 30 de Agosto de 1954, Cd. De México, UNAM, Vol. 1 No. 2 p. 6
23. “Fructífera Labor de la Bolsa Universitaria de Trabajo”. Artículo publicado en GACETA UNAM. 16 de Enero de 1974, Cd. De México, UNAM, Vol. 7 No. 18 p. 8
24. “La Bolsa Universitaria de Trabajo”. Artículo publicado en GACETA UNAM. 25 de Noviembre de 1957, Cd. De México, UNAM, Vol. 4 No. 47 p. 3
25. “La Bolsa Universitaria de Trabajo”. Artículo publicado en GACETA UNAM. 31 de Octubre de 1966, Cd. De México, UNAM, Vol. 13 No. 35 (611) p. 1 y 2
26. “Servicios que presta la Bolsa Universitaria de Trabajo”. Artículo publicado en GACETA UNAM. 6 de Octubre de 1971, Cd. De México, UNAM, Vol. 7 No. 17 p. 1 y 2
27. Villagómez, J. (1975) Historia y Evolución de la selección técnica de personal en México. Tesis de licenciatura, Facultad de Psicología, UNAM, México.
28. Traxel, W. (1976). Diccionario de Psicología. Editorial Herder. p.698

29. Werther, Jr y Davis, Keith. Administración de Personal y Recursos Humanos. 5ª Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. 2000

PAGINAS DE INTERNET

1. Blasco, R. (s.f.). Modelos de Selección de Personal generados en la Historia de la Psicología. Recuperado el 22 de Septiembre de 2007 de [http:// www.sirio.deusto.es/mpoblete/modelos.htm](http://www.sirio.deusto.es/mpoblete/modelos.htm)
2. Bolsa de Trabajo.com (s.f.). Recuperado el 13 de Abril de 2007 de <http://www.bolsadetrabajo.com/bolsa.asp>
3. Ciencias de la Comunicación (s.f.). Recuperado el 8 de Septiembre de 2007 de http://es.wikipedia.org/wiki/Ciencias_de_la_comunicación
4. Ciencias Políticas (s.f.). Recuperado el 8 de Septiembre de 2007 de http://es.encarta.msn.com/encyclopedia_761569743/Ciencia_pol%C3%ADtica.html
5. Concepto de Perfil. Fase 1 (s.f.). Recuperado el 13 de Agosto de 2007 de http://cead2002.uabc.mx/docencia/lectura3_2.htm
6. Coordinación de Orientación Escolar de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (s.f.). Recuperado el 3 de Abril de 2007 de <http://www.politicas.unam.mx/servicios/coe/coe.htm>
7. Diccionarios.com (s.f.). Recuperado el 13 de Agosto de 2007 de <http://www.diccionarios.com/consultas.php##>

8. Dirección General de Orientación y Servicios Educativos (2007). Recuperado el 14 de Agosto de 2007 de <http://www.planeacion.unam.mx/memoria/2000/2000/dgoyse.htm>
9. Habilidades para la empleabilidad (s.f.). Recuperado el 24 de Septiembre de 2007 de http://www.madrimasd.org/empleo/ServicioEstrategiaProfesional/ManualOrientacionProfesional/tema2_7.asp
10. Historia de la Facultad (s.f.). Recuperado el 14 de Agosto de 2007 de <http://www.politicas.unam.mx/historia.htm>
11. Lara, E. (2005). La Selección de personal por Competencias Laborales. Recuperado el 25 de Septiembre de 2007 de http://www.uacj.mx/ICSA/Programas/Ciencias_admitivas/CA/laselec.PDF
12. Licenciatura (s.f.) Recuperado el 13 de Agosto de 2007 de <http://www.politicas.unam.mx/carreras/ri/ri.htm>
13. Objetivo de la Bolsa Universitaria de Trabajo (s.f.) Recuperado el 13 de Abril de 2007 de <http://www.dgose.unam.mx/but/but.htm#>
14. Pacheco, O. (s.f.). Definición de Relaciones Interpersonales. Recuperado el 14 de Agosto de 2007 de <http://www.psicopedagogia.com/definicion/relaciones%20interpersonales>
15. Perfil Profesional (s.f.). Recuperado el 6 de Agosto de 2007 de <http://www.recursosees.uji.es/fichas/fc12.pdf>
16. Plan de Estudios (s.f.). Recuperado el 13 de Agosto de 2007 de <http://www.politicas.unam.mx/carreras/cp/>

17. Programación de Talleres (s.f.). Recuperado el 13 de Abril de 2007 de <http://www.dgose.unam.mx/but/but.htm#>

18. Pruebas para la Selección (s.f.). Recuperado el 24 de Septiembre de 2007 de <http://www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/rh/pruebasselecc.htm>

19. Quintero, A. (2004). Selección de Personal por Competencias. Recuperado el 24 de Septiembre de 2007 de <http://www.gestiopolis.com/canales3/rh/selcompe.htm>

20. Sociología (s.f.). Recuperado el 8 de Septiembre de 2007 de http://es.encarta.msn.com/encyclopedia_761576640/Sociolog%C3%ADa.html

ANEXO 1

Mapa Curricular De La Licenciatura En Sociología (UNAM 2006)

PRIMER SEMESTRE

- Pensamiento Social y Sociedad
- Metodología I
- Pensamiento Social Latinoamericano
- Historia Mundial
- Estadística Descriptiva

SEGUNDO SEMESTRE

- Teoría Sociológica Clásica I
- Metodología II
- Historia del México Moderno
- Historia Mundial II
- Estadística Inferencial

TERCER SEMESTRE

- Teoría Sociológica Clásica II
- Metodología III
- Historia del México Contemporáneo
- Historia Contemporánea de América Latina
- Análisis Cuantitativo

CUARTO SEMESTRE

- El Enfoque Estructural
- Taller de Investigación Sociológica I
- Sociología Política
- Economía I
- Procesamiento de Datos

QUINTO SEMESTRE

- La Tradición Marxista
- Taller de Investigación Sociológica II
- Demografía
- Economía I
- Regiones Socio-Económicas de México

SEXTO SEMESTRE

- Sociología Interpretativa
- Sociología Urbana de la Ciudad de México
- Taller de Investigación Sociológica III
- 2 Semioptativas

Semioptativas

- Sociología Jurídica
- Antropología Social
- Psicología Social
- Sociología del Desarrollo Agrario
- Medio Ambiente y Sociedad en México
- Sociología de Género

SÉPTIMO SEMESTRE

- La Sociología en México
- Taller de Investigación sociológica IV
- Políticas Sociales en México
- 2 Optativas

OCTAVO SEMESTRE

- Teoría Sociológica Contemporánea
- Seminario de Titulación I (Área Terminal)

- Asignatura 1 (Área Terminal)
- Desarrollo de Proyectos Sociales
- Optativa

NOVENO SEMESTRE

- Seminario de Titulación II (Área Terminal)
- Asignatura 2 (Área Terminal)

Mapa Curricular de la Licenciatura en Relaciones Internacionales
(UNAM 2006)

PRIMER SEMESTRE

- Teoría y Metodología de las Ciencias Sociales I
- Historia del Pensamiento Político y Social
- Análisis Estadístico
- Introducción al Estudio del Derecho
- Geografía Económica y Política

SEGUNDO SEMESTRE

- Teoría y Metodología de las Ciencias Sociales II
- Relaciones Internacionales 1815 1945
- Económica Política Internacional
- Derecho Constitucional Mexicano
- Desarrollo Económico, Político y Social de México I

TERCER SEMESTRE

- Introducción al Estudio de las Relaciones Internacionales
- Política Internacional Contemporánea
- Teoría Económica
- Derecho Internacional Publico
- Desarrollo Económico, Político y Social de México II

CUARTO SEMESTRE

- Teoría de las Relaciones Internacionales I
- Organización Internacional
- Economía Internacional
- Derecho Internacional Privado
- América Latina y el Caribe

QUINTO SEMESTRE

- Teorías de las Relaciones Internacionales II
- Sistemas Políticos Comparados
- Tratados Internacionales
- Política Exterior de México I
- Estados Unidos y Canadá

SEXTO SEMESTRE

- Comunicaciones Internacionales
- Economía de México
- Política Exterior de México II
- Europa Asia- Pacífico

SEPTIMO SEMESTRE

- Taller de la Investigación en las Relaciones Internacionales
- Negociación Internacional
- África, Medio Oriente
- Optativa

OCTAVO SEMESTRE

- Seminario de Titulación I
- Cuatro Optativas

NOVENO SEMESTRE

- Seminario de Titulación II
- Cuatro Optativas

Mapa Curricular de la Licenciatura en Administración Pública y Ciencia
Política (UNAM 2006)

PRIMER SEMESTRE

- Sociedad y Estado en México I
- Historia Mundial I
- Taller de Iniciación a la Investigación Social
- Introducción al Estudio del Derecho
- Teoría de la Administración Pública I
- Filosofía y Teoría Política I

SEGUNDO SEMESTRE

- Sociedad y Estado en México II
- Historia Mundial II
- Metodología Aplicada a las Ciencias Sociales
- Teoría General del Estado
- Teoría de la Administración Pública II
- Filosofía y Teoría Política II

TERCER SEMESTRE

- Teoría Económica
- Geografía Económica y Política
- Matemáticas
- Derecho Constitucional
- Teoría de la Organización

CUARTO SEMESTRE

- Política Económica
- Sistema Político Mexicano
- Estadística

- Derecho Administrativo
- Ciencia Política

(Opción Administración Pública)

QUINTO SEMESTRE

- Política Económica II
- Desarrollo del Personal Público
- Investigación de Operaciones
- Finanzas Públicas
- Gobierno y Asuntos Públicos

SEXTO SEMESTRE

- Gestión Económica del Estado Mexicano
- Gestión de Recursos Gubernamentales
- Proceso de Gobierno en México
- Finanzas Públicas II
- Políticas Públicas

SEPTIMO SEMESTRE

- Gerencias Públicas
- Optativa
- Proceso de Gobierno en México
- Sistema de Auditoría Gubernamental
- Políticas Públicas II

OCTAVO SEMESTRE

- Gerencia Social
- Gobierno y Administración Urbana
- Proceso de Gobierno en México
- Optativa
- Optativa

NOVENO SEMESTRE

- Laboratorio de Estudios de Casos
- Estadística Práctica
- Seminario de Apoyo a la Titulación

(Opción Ciencia Política)

QUINTO SEMESTRE

- Partidos Políticos y Sistemas Electorales
- Movimientos, Actores y Participación Política
- Economía II
- Gobierno y Asuntos Públicos
- Prospectiva Política

SEXTO SEMESTRE

- Grupos de Poder y de Negociación Política
- Políticas Económicas en México
- Comunicación Política y Discurso Político
- 2 Optativas

SEPTIMO SEMESTRE

- Filosofía y Política Contemporáneas
- Política Comparada
- Cultura y Opinión Pública
- 2 Optativas

OCTAVO SEMESTRE

- Pensamiento Político Mexicano
- Tendencias Actuales de la Ciencia Política
- Seminario de Investigación Política
- 2 Optativas

NOVENO SEMESTRE

- Taller de Titulación
- 2 Optativas

Mapa Curricular De La Licenciatura En Ciencias De La Comunicación
(UNAM 2006)

PRIMER SEMESTRE

- Taller de Expresión Oral y Escrita
- Introducción al Estudio de la Ciencia
- Introducción al Estudio del Lenguaje
- Sociedad y Comunicación
- Estado, Sistema, Poder Político y Comunicación
- Economía y Comunicación

SEGUNDO SEMESTRE

- Taller de Redacción
- Metodología de la Investigación en Comunicación
- Teorías del Discurso
- Introducción a las Teorías de la Comunicación
- Geopolítica y Comunicación
- Historia de México y Procesos de Comunicación

TERCER SEMESTRE

- Géneros Periodísticos I
- Técnicas de Investigación en Comunicación
- Semiótica
- Teorías de la Comunicación I
- Historia de México y Procesos de la Comunicación II
- Psicología y Comunicación

CUARTO SEMESTRE

- Géneros Periodísticos II
- Procesos y Técnicas Informacionales

- Teoría de la Imagen
- Teorías de la Comunicación II
- Historia de México y Procesos de Comunicación III
- Opinión Pública y Propaganda

QUINTO SEMESTRE

- Géneros Periodísticos III
- Taller de Diseños de Proyectos en Comunicación
- Discurso Audiovisual
- Historia Contemporánea y Procesos de Comunicación
- Teorías de la Comunicación III
- Publicidad

OPCIONES TERMINALES

Producción Audiovisual

SEXTO SEMESTRE

- Taller de Guión I
- Principios de Construcción Dramática y Escénica
- Taller de Apreciación Estética y Narrativa de los Medios
- Lenguaje Cinematográfico como Cultura Audiovisual
- Optativa

SÉPTIMO SEMESTRE

- Taller de Guión II
- Metodología de la Investigación Periodística en los Medios Audiovisuales
- Técnicas de Producción y Realización Radiofónica
- Técnicas de Producción y Realización Televisiva
- Optativa

OCTAVO SEMESTRE

- Taller de Creatividad Audiovisual
- Taller de Producción de Radio
- Taller de Producción de Televisión
- Diseño y Organización de la Producción
- Seminario de Titulación

NOVENO SEMESTRE

- Seminario de Titulación II
- Optativa

Periodismo en los Medios

SEXO SEMESTRE

- Taller de Periodismo
- Metodología de la Investigación Periodística
- Planeación y Organización de las Empresas Editoriales
- Análisis de Políticas de Comunicación
- Optativa

SÉPTIMO SEMESTRE

- Taller de Periodismo Especializado I
- Periodismo y Lenguaje Narrativo
- Periodismo Gráfico
- Organización de Unidades de Comunicación
- Optativa

OCTAVO SEMESTRE

- Taller de Periodismo Especializado II
- Taller de Correcciones de Originales

- Taller de Diseño Editorial
- Periodismo en las Unidades de Comunicación Social
- Seminario de Titulación

NOVENO SEMESTRE

- Seminario de Titulación II
- Optativa

Publicidad

SEXTO SEMESTRE

- Psicología de la Publicidad
- Análisis Publicitario
- Antropología del Consumo
- Marco jurídico de la Publicidad
- Optativa

SÉPTIMO SEMESTRE

- Taller de Campañas de la Publicidad
- Estrategia de Medios
- Comunicación e Identidad Comunitaria Rural
- Investigación del Mercado
- Optativa

OCTAVO SEMESTRE

- Taller de Campañas de Publicidad Social
- Taller de Creatividad
- Comunicación e Identidad Comunitaria Urbana
- Globalización de la Comunicación y su Impacto Social
- Seminario de Titulación

NOVENO SEMESTRE

- Seminario de Titulación II
- Optativa
- *Comunicación Política*

SEXTO SEMESTRE

- Teoría de las Instituciones
- Comunicación Política
- Teoría del Comportamiento Político
- Comunicación y Sistema Político Mexicano
- Optativa

SÉPTIMO SEMESTRE

- Teoría del Conflicto y la Negociación
- Planeación Estratégica de la Comunicación
- Comunicación Persuasiva y Liderazgo
- Procesos Culturales y Comunicación Política en México
- Optativa

OCTAVO SEMESTRE

- Análisis de la Comunicación Emergente
- Diseño de Campañas Políticas
- Taller del Marketing Político
- Análisis de la Información Política
- Seminario de Titulación I

NOVENO SEMESTRE

- Seminario de Titulación II
- Optativa

Comunicación Organizacional

SEXTO SEMESTRE

- Comunicación Organizacional
- Teorías de las Organizaciones
- Identidad Cultural e Identidad Corporativa
- Entorno Social de las Organizaciones
- Optativa

SÉPTIMO SEMESTRE

- Las Organizaciones Emergentes
- Estrategias de Comunicación Organizacional
- Diagnóstico de la Imagen Corporativa
- Asesoría y Servicios de Comunicación
- Optativa

OCTAVO SEMESTRE

- Diseño de Comunicación en las Organizaciones
- Taller de Planeación
- Taller de Imagen
- Gestión de la Comunicación en las Organizaciones
- Seminario de Titulación I

NOVENO SEMESTRE

- Seminario de Titulación II
- Optativa

ANEXO 2

Definición conceptual de las habilidades y características de los egresados de la FCPyS

Licenciatura en Ciencias de la Comunicación.

- **Habilidad Verbal y Escrita.** La habilidad verbal es el conjunto de recursos vinculados al conocimiento lingüístico que, subsumidos a estrategias cognitivas, permiten procesar información lingüística para acceder a los significados explícitos e implícitos, superficiales y profundos de textos diversos.
- **Capacidad de análisis.** Capacidad humana que nos permite estudiar un todo cualquiera, en sus diversas partes componentes, en busca de una síntesis o comprensión o de su razón de ser.
- **Organización:** Capacidad para definir roles, asignar recursos y gestar equipos entre los miembros del personal a cargo.
- **Trabajo en Equipo:** Habilidad y actitud para la comunicación efectiva, el compromiso con metas grupales, la participación cooperativa y la resolución de conflictos grupales.
- **Creatividad.** Son las habilidades puestas de manifiesto en cada individuo con el propósito de instrumentar mejoras en un entorno determinado, que va desde actividades psicomotoras, cognitivas y afectivas.
- **Solución de Problemas.** Capacidad para identificar problemas, reconocer información significativa, analizar datos relevantes, diagnosticar posibles causas y aportar soluciones apropiadas y oportunas en el tiempo.
- **Diseño, planeación y ejecución:** Capacidad para anticipar situaciones, definir objetivos, acordar prioridades y plazos en la tarea asignada. Como así mismo, seguir y controlar los proyectos, presupuestos y costos del área o departamento a cargo.
- **Habilidad para negociar:** Es el proceso que permite satisfacer las propias necesidades cuando alguien más controla lo que deseamos.

Habilidad y actitud para planificar la estrategia de actuación, comunicarse efectivamente y generar soluciones creativas favorecedoras de una resolución cooperativa.

- **Iniciativa:** Es la actitud humana para idear y emprender actividades, para dirigir acciones, es la disposición personal para protagonizar, promover y desarrollar ideas en primer término.
- **Disponibilidad.** Aptitud de un elemento para hallarse en estado de realizar una función requerida en un tiempo determinado o en cualquier instante de un intervalo dado, suponiendo que se facilitan, si es necesario, los recursos externos.
- **Pensamiento Crítico.** Entendemos el Pensamiento Crítico como un juicio autorregulado y con propósito que conduce a interpretación, análisis, evaluación e inferencia; así como a la explicación de la evidencia, concepto, metodología, criterio o contexto sobre el que se basa ese juicio. El Pensador Crítico ideal es habitualmente inquisitivo, bien informado, de raciocinio confiable, de mente abierta, flexible, evalúa con justicia, honesto en reconocer sus prejuicios, prudente para emitir juicios, dispuesto a reconsiderar, claro con respecto a los problemas, ordenado en materias complejas, diligente en la búsqueda de información relevante, razonable en la selección de criterios, enfocado en investigar y persistente en la búsqueda de resultados que sean tan precisos como lo permitan el tema, la materia y las circunstancias de la investigación”
- **Adecuadas relaciones interpersonales:** Habilidad y actitud para la comunicación, influencia y el desarrollo de redes de contactos y relaciones positivas con superiores y/o pares de otras unidades organizacionales y para la constitución de una imagen reconocida en el mercado

❖ **Licenciatura en Ciencias Administración Pública**

- **Análisis y solución de problemas.** Capacidad para identificar problemas, reconocer información significativa, analizar datos relevantes, diagnosticar posibles causas y aportar soluciones apropiadas y oportunas en el tiempo.

- **Trabajo en equipo:** Habilidad y actitud para la comunicación efectiva, el compromiso con metas grupales, la participación cooperativa y la resolución de conflictos grupales.
- **Pensamiento Crítico.** Entendemos el Pensamiento Crítico como un juicio autorregulado y con propósito que conduce a interpretación, análisis, evaluación e inferencia; así como a la explicación de la evidencia, concepto, metodología, criterio o contexto sobre el que se basa ese juicio. El Pensador Crítico ideal es habitualmente inquisitivo, bien informado, de raciocinio confiable, de mente abierta, flexible, evalúa con justicia, honesto en reconocer sus prejuicios, prudente para emitir juicios, dispuesto a reconsiderar, claro con respecto a los problemas, ordenado en materias complejas, diligente en la búsqueda de información relevante, razonable en la selección de criterios, enfocado en investigar y persistente en la búsqueda de resultados que sean tan precisos como lo permitan el tema, la materia y las circunstancias de la investigación”
- **Manejo de conflictos:** Habilidad y actitud para identificar causas del conflicto, buscar creativamente alternativas de solución y actuar pro activamente de manera cooperativa.
- **Habilidad verbal y escrita.** La habilidad verbal es el conjunto de recursos vinculados al conocimiento lingüístico que, subsumidos a estrategias cognitivas, permiten procesar información lingüística para acceder a los significados explícitos e implícitos, superficiales y profundos de textos diversos.
- **Adecuadas relaciones interpersonales:** Habilidad y actitud para la comunicación, influencia y el desarrollo de redes de contactos y relaciones positivas con superiores y/o pares de otras unidades organizacionales y para la constitución de una imagen reconocida en el mercado
- **Liderazgo:** Proceso en el cual influyen unas personas sobre otras, para lograr los objetivos de alguna organización a través del cambio.

Habilidad para utilizar estilos y métodos interpersonales adecuados, para guiar y motivar a los individuos o grupos hacia el cumplimiento de las tareas y objetivos definidos.

- **Toma de decisiones:** Conocimiento y habilidad para buscar la información necesaria y adecuada, para analizar las situaciones con un pensamiento conceptual y analítico y para utilizar el sentido de la oportunidad. Definiendo luego el plan de acción, su aplicación y la posterior evaluación de las decisiones tomadas.
- **Asertividad:** Es el conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas.

Licenciatura en Ciencia Política.

- **Capacidad de abstracción.** La abstracción es la capacidad mental superior que tiene todo ser humano para poder deducir la esencia de un concepto o situación determinada
- **Creatividad.** Son las habilidades puestas de manifiesto en cada individuo con el propósito de instrumentar mejoras en un entorno determinado, que va desde actividades psicomotoras, cognitivas y afectivas.
- **Liderazgo.** Proceso en el cual influyen unas personas sobre otras, para lograr los objetivos de alguna organización a través del cambio.
- **Organización.** Capacidad de organización: se refiere a la habilidad de ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos de un negocio, de tal manera de alcanzar los objetivos propuestos.

Licenciatura en Relaciones Internacionales.

- **Análisis de problemas.** Capacidad para identificar problemas, reconocer información significativa, analizar datos relevantes, diagnosticar posibles causas y aportar soluciones apropiadas y oportunas en el tiempo.
- **Responsabilidad.** Capacidad de establecer un compromiso para dar una respuesta positiva o proactiva.
- **Pensamiento Crítico.** Entendemos el Pensamiento Crítico como un juicio autorregulado y con propósito que conduce a interpretación, análisis, evaluación e inferencia; así como a la explicación de la evidencia, concepto, metodología, criterio o contexto sobre el que se basa ese juicio. El Pensador Crítico ideal es habitualmente inquisitivo, bien informado, de raciocinio confiable, de mente abierta, flexible, evalúa con justicia, honesto en reconocer sus prejuicios, prudente para emitir juicios, dispuesto a reconsiderar, claro con respecto a los problemas, ordenado en materias complejas, diligente en la búsqueda de información relevante, razonable en la selección de criterios, enfocado en investigar y persistente en la búsqueda de resultados que sean tan precisos como lo permitan el tema, la materia y las circunstancias de la investigación”
- **Iniciativa:** Es la actitud humana para idear y emprender actividades, para dirigir acciones, es la disposición personal para protagonizar, promover y desarrollar ideas en primer término.
- **Solución de Problemas:** Habilidad y actitud para identificar causas del conflicto, buscar creativamente alternativas de solución y actuar pro activamente de manera cooperativa.
- **Creatividad.** Son las habilidades puestas de manifiesto en cada individuo con el propósito de instrumentar mejoras en un entorno determinado, que va desde actividades psicomotoras, cognitivas y afectivas.

Licenciatura Sociología.

- **Creatividad.** Son las habilidades puestas de manifiesto en cada individuo con el propósito de instrumentar mejoras en un entorno determinado, que va desde actividades psicomotoras, cognitivas y afectivas.
- **Habilidad Verbal.** La habilidad verbal es el conjunto de recursos vinculados al conocimiento lingüístico que, subsumidos a estrategias cognitivas, permiten procesar información lingüística para acceder a los significados explícitos e implícitos, superficiales y profundos de textos diversos.
- **Capacidad de análisis y síntesis.** Capacidad humana que nos permite estudiar un todo cualquiera, en sus diversas partes componentes, en busca de una síntesis o comprensión o de sus razón de ser.
- **Toma de decisiones:** Conocimiento y habilidad para buscar la información necesaria y adecuada, para analizar las situaciones con un pensamiento conceptual y analítico y para utilizar el sentido de la oportunidad. Definiendo luego el plan de acción, su aplicación y la posterior evaluación de las decisiones tomadas.
- **Trabajo en equipo:** Habilidad y actitud para la comunicación efectiva, el compromiso con metas grupales, la participación cooperativa y la resolución de conflictos grupales.