

58  
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

LA ACTITUD DEL PSICOLOGO HACIA EL  
CANDIDATO EN EL PROCESO DE  
SELECCION DE PERSONAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADA EN PSICOLOGIA  
P R E S E N T A :  
MARIA ESTHER GONZALEZ ELIZONDO

Asesor de Tesis: Lic. Alfredo Gudiño Garfias



México, D.F. **FALLA**

1991



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## I N D I C E

RESUMEN.....	3
INTRODUCCION.....	4
CAPITULO 1	
1.1 PREJUICIO.....	5
1.2 ? COMO SE ORIGINAN LOS PREJUICIOS.....	12
1.3 LA IDEOLOGIA Y LA INFLUENCIA SOCIAL.....	16
1.4 LA FAMILIA Y LA SOCIEDAD.....	20
1.5 ? COMO SE MANIFIESTA EL PREJUICIO.....	26
1.6 GRADOS DE ACCION DEL PREJUICIO.....	28
1.7 EL PREJUICIO EN NUESTRO PAIS.....	30
CAPITULO 2	
2.1 COMO SE ORIGINO Y PORQUE ES NECESARIA LA SELECCION DE PERSONAL.....	34
2.2 METODOS DE SELECCION .....	36
2.3 LA ENTREVISTA.....	37
2.4 RIESGOS DE LA ENTREVISTA.....	40
2.5 RECOMENDACIONES PARA CONTROLAR EL PREJUICIO.....	44
2.6 FACTORES NECESARIOS PARA DESARROLLAR LA ENTREVISTA.....	46
2.7 TRES GRANDES ARTES.....	47
2.8 HABILIDAD DEL ENTREVISTADOR.....	54
CAPITULO 3	
3.1 PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACION.....	57
3.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	57
3.3 HIPOTESIS NULA Y ALTERNA.....	57
3.4 VARIABLES.....	57
3.5 DEFINICION DE VARIABLES.....	58
3.6 TIPO DE ESTUDIO.....	58
3.7 SELECCION DE LA MUESTRA.....	58
3.8 POBLACION.....	59
3.9 INSTRUMENTO.....	63
3.10 PROCEDIMIENTO.....	64
3.11 TRATAMIENTO ESTADISTICO .....	65
3.12 RESULTADOS.....	67
3.13 ANALISIS DE RESULTADOS.....	67
CAPITULO 4	

CONSIDERACIONES DEL INSTRUMENTO.....	69
CAPITULO 5	
CONCLUSIONES.....	70
CAPITULO 6	
APORTACIONES Y RECOMENDACIONES.....	71-72
APENDICE A.....	73
APENDICE B.....	76
APENDICE C.....	81
BIBLIOGRAFIA.....	114

## RESUMEN

En la siguiente investigación se trata de conocer la actitud del psicólogo en el proceso de selección de personal en relación a la manifestación de algunos prejuicios en la aceptación o rechazo del candidato estudiándose esta actitud igualmente en algunos otros profesionistas que se dedican a desempeñar estas funciones contándose con una muestra de 32 psicólogos y no psicólogos que llevan a cabo dicha actividad. El instrumento utilizado lo constituyó una escala de actitud de tipo Likert de 24 enunciados y un cuestionario de 5 preguntas abiertas, una vez obtenidos los resultados se procedió al análisis estadístico mediante la prueba "t" de student, misma que reportó que sí existían diferencias significativas entre ambos grupos lo que nos llevo a aceptar la hipótesis alterna que nos indica que existen diferencias significativas en la manifestación de algunas actitudes prejuiciosas en la aceptación o rechazo del candidato entre ambos grupos de profesionistas.

## INTRODUCCION

Al elegir un tema tan importante como lo es el de la selección de personal, hemos centrado nuestra atención hacia algunos aspectos sociales y culturales que llegan a influir en las personas que llevan a cabo las funciones de la selección del personal de nuevo ingreso.

Esto lo fundamentamos principalmente en que a través de la historia en cada una de las épocas han prevalecido algunas ideologías que llegan a integrarse a la cultura sin que en algunas ocasiones nos demos cuenta de ellas, independientemente de nuestra formación profesional.

Bajo este antecedente consideramos al elegir este tema que en el campo de la selección de personal también llegan a influir dichos aspectos en la aceptación o rechazo del candidato.

El presente trabajo está constituido por seis capítulos de los cuales el primero y segundo capítulo son una revisión teórica.

En el primer capítulo se habla sobre el origen de algunos prejuicios a través de la historia y como llegan a influir en la sociedad.

En el segundo capítulo tratamos sobre algunas técnicas utilizadas en la selección de personal, haciendo hincapié sobre algunos factores sociales y culturales que pueden provocar que estas actitudes no se desarrollen correctamente, asimismo se hace mención sobre algunas recomendaciones referentes a dichos errores.

El tercer capítulo se refiere a la metodología en donde se tratan los lineamientos generales de esta investigación como el establecimiento de hipótesis, variables a manipular la población a estudiar, así como el procedimiento a seguir, la descripción de la construcción del instrumento, el tratamiento estadístico para la obtención de la información recopilada, habiéndose sobre los resultados emitidos por medio del instrumento y haciendo un análisis de resultados.

En el cuarto capítulo se mencionan algunas consideraciones sobre el instrumento.

En el quinto nos referimos a las conclusiones y, en el sexto y último capítulo se trata sobre las aportaciones y recomendaciones sobre este estudio.

## CAPITULO PRIMERO

## I.1 PREJUCIO

Analizando esta palabra desde su origen diremos que proviene del verbo prejulgar cuyas etimologías son:

PRDE = antes, y JUDICARE = juzgar derivada del latín PRAEJUDICIUM. (1)

Este concepto ha sufrido un cambio en su significado desde el período clásico.

Existen tres etapas de esta transformación:

a) Para los antiguos, PRAEJUDICIUM quería decir precedente, o sea un juicio que se basa en decisiones y experiencias previas.

b) Mas tarde el término adquirió en inglés la significación de juicio formado antes del debido examen y consideración de los hechos; un juicio prematuro o apresurado.

c) Finalmente el término también adquirió su matiz emocional actual, aludiendo al estado de ánimo favorable o desfavorable que acompaña a ese juicio previo y sin fundamento.

Haciendo un resumen breve de la evolución de esta definición, se podría anotar que el significado de la palabra prejuicio presenta las siguientes características:

- 1.- Juicio previo
- 2.- Erróneo y sin fundamento
- 3.- Posee un contenido emocional, y
- 4.- Tiene una función irracional definida

Debido a la importancia de este concepto a lo largo de la historia diversos estudiosos de este tema han formulado diferentes definiciones, entre las más importantes citaremos las siguientes:

(1) DICCIONARIO ETIMOLOGICO de Moulan y Rocas.  
 ref. 426 m746d. 1940 E.F.



Para Kimball Young 1955, "el prejuicio es un conflicto entre grupos caracterizado por marcados rasgos endogrupales y exogrupales. El aspecto esencial consiste en dar y aplicar un nombre estereotipado o rótulo de diferencia a los miembros de un grupo particular".

Gordon W. Allport 1954, lo define como "una antipatia que se apoya en una generalización imperfecta o inflexible.

Puede sentirse o expresarse unicamente. Puede ser dirigida hacia un grupo o hacia un individuo por el hecho de ser miembro de ese grupo".

Tambien nos dice este autor, que el prejuicio "es un juicio más o menos establecido con evidencias insuficientes que se resiste a todo cambio aún a la luz de la evidencia porque posee una característica fundamental, esta fuertemente matizado por la emoción teniendo por lo tanto una función irracional".

Ackerman y Jahoda 1950, definen al prejuicio como "una actitud de hostilidad en las relaciones interpersonales, dirigida contra un grupo entero o contra los individuos pertenecientes al mismo y que tiene una función irracional".

Y de acuerdo a las características de este estudio, definiremos al prejuicio como una actitud en pro o en contra de la valoración asumida en relación a personas, ideas y conductas fundamentada en una verificación superficial.

En esta definición tomamos como base que algunas actitudes específicas forman parte del prejuicio. Katz 1960, definió la actitud como "la predisposición del individuo para valorar de manera favorable o desfavorable algún símbolo, objeto o aspecto de este mundo".

Otra de las definiciones más sencillas sobre este aspecto es la que sugirió Bem 1970, "las actitudes son lo que nos gusta y lo que nos disgusta. Son nuestras afinidades y aversiones hacia objetos, situaciones, personas, grupos y cualquier otro aspecto identificable de nuestro ambiente, incluso ideas abstractas y políticas sociales".

Así las actitudes son nuestros sentimientos evaluadores (bueno/malo) hacia determinados aspectos.

Entre algunas otras definiciones citaremos las siguientes:

Thurstone 1946, define a la actitud como "el grado de afecto positivo o negativo asociado con algún objeto psicológico".

Este autor nos dice que objeto psicológico es cualquier símbolo, frase, lema, persona, Institución, ideal o idea hacia la cual la persona puede diferir con respecto al afecto positivo o negativo.

Murphy, Murpny y Mewcomb 1935, consideran a la actitud como "una respuesta afectiva relativamente estable en relación con el objeto".

En la actualidad existen muchas definiciones de actitud con diferentes connotaciones y siguiendo diferentes estrategias, pero todas ellas otorgándole importancia al estudio de los comportamientos de grupos de individuos.

Por medio de este concepto se ha visualizado una especie de "representación individual de la cultura y/o estructura social" y a su vez una "visión totalitaria del mundo en que vivimos". Esto es debido a que las actitudes son base de una serie de importantes situaciones sociales, como las relaciones de amistad y conflicto.

En general se supone que las actitudes son relativamente permanentes; esto es decir, que los sentimientos de la gente hacia objetos y personas son por lo regular muy estables siempre. Aunque las actitudes pueden cambiar, esto no ocurre al azar debido a que estas presentan tres componentes, los cuales son :

- a) El componente cognoscitivo,
- b) El componente afectivo, y
- c) El componente conductual

a) Para que exista una actitud en relación a un objeto determinado es necesario que exista también una representación de dicho objeto, asimismo para que exista una carga afectiva en favor o en contra de un objeto social definido es imprescindible que exista también una representación cognoscitiva de dicho objeto. Las creencias, el conocimiento, la manera de encarar el objeto, etc. constituyen el componente cognoscitivo de la actitud.

En algunas ocasiones la representación cognoscitiva que la persona tiene de un objeto social es vaga o errónea, debido a ello, su afecto con relación al objeto tenderá a ser poco intenso, cuando es errónea esto en nada afecta a la intensidad del afecto, el cual será consistente con respecto a la representación cognoscitiva que la persona tenga del objeto.

b) El componente afectivo, definido por Feenbach y Raven, 1976 como el sentimiento en favor o en contra de un determinado objeto social, en donde dicho sentimiento es el único elemento realmente característico de las actitudes sociales.

Rosbenger 1960, demostró experimentalmente que los componentes cognoscitivos y afectivos de las actitudes tienden a ser coherentes entre sí.

c) El componente conductual explica que todas las actitudes poseen un componente activo que es el instigador de conductas conerentes con las condiciones y afectos relativos a los objetos actitudinales, esto se comprenderá mejor a través de la descripción de tres rasgos que componen a una actitud:

1.- Las actitudes no deben ser confundidas con imágenes, ideas verbalizadas o palabras, ya que las actitudes están generalmente asociadas con imágenes, ideas u objetos externos de la atención.

2.- Expresan una dirección, esto quiere decir que no solo señalan el comienzo de la respuesta manifiesta a una situación, sino que también imprimen una dirección a esa actividad, la cual es caracterizada por implicar acercamiento o alejamiento, gusto o disgusto, reacciones favorables o desfavorables, amores u odios, lo que implica que estén dirigidas a situaciones específicas o generalizadas.

3.- Están vinculadas con sentimientos y emociones, asociaciones de agrado o desagrado respecto a un objeto o situación, miedo, cólera, amor y todas las complejas emociones aprendidas que intervienen en las actitudes.

Con esto se concluye que las actitudes son hábitos internos en su mayoría inconscientes que indican tendencias reales de la conducta manifiesta mejor que las expresiones verbalizadas llamadas opiniones, lo que implica que las actitudes ejercen influencia sobre diversos fenómenos psicológicos tales como la motivación, la percepción y el aprendizaje.

Con respecto a la motivación, Katz y Stolland 1959, dicen que es el establecimiento de la base motivacional de las actitudes misma que esta basada en los siguientes puntos:

a) La actitud cumple la función de ajuste caracterizándose como un instrumento para la consecución de un objeto.

b) La actitud cumple la función del "yo" que protege a la persona contra el reconocimiento de verdades indeseables.

c) La actitud como expresión de un valor al cual la persona aprecia sobre manera y en relación al cual siente la necesidad de exhibir inequívocamente su posición.

d) La actitud cumple la función de ordenar el ambiente, comprender los fenómenos circundantes y de integrarlos correctamente.

Con base a lo expuesto se puede decir que la actitud desempeña un papel instigador en la acción.

En relación a la percepción y al aprendizaje. Hacemos referencia a que es el medio por el cual se explica la manera en que el individuo visualiza el medio que le rodea, esto quiere decir que es la forma en que los individuos se perciben a si mismos y a su vez los estímulos que forman parte del medio ambiente en el que vive.

Entre las diversas definiciones citaremos la siguiente:

"La percepción es el proceso mediante el cual los organismos extraen o captan información tanto del exterior como de si mismos, es el proceso fundamental en la adquisición del conocimiento" Drever, 1965.

En esta definición nos hace referencia a que para que se lleve a cabo la percepción del medio por el individuo, este fenómeno se vera afectado o influenciado en muchas ocasiones por la motivación, la emoción y el aprendizaje.

Y refiriéndonos al aprendizaje en este proceso los Gibbon 1965, definieron al aprendizaje perceptivo como el crecimiento de la habilidad para extraer información del medio ambiente, esto quiere decir, que es el resultado de la experiencia y la práctica con la estimulación sensorial.

La percepción es una acción aprendida y si la organización es una acción aprendida entonces se aprenderá a percibir. Si la organización no es aprendida no se aprenderá a percibir.

Es decir, que en la forma en que cada individuo se percate del mundo que le rodea esta determinada fundamentalmente por dos factores: Las propiedades físicas e individuales de los estímulos y las propiedades agregadas. Con esto estamos haciendo referencia a que una vez que el individuo identificó ciertos rasgos en la persona estímulo y partiendo de un criterio o modelo el individuo genera expectativas respecto al posible comportamiento de las personas estímulo que posee rasgos determinados asociándolos con la ejecución de conductas específicas.

Enfatizamos en este texto, que la percepción en el individuo es formulada de los diversos estímulos y esta determinada por el contexto o marco de referencia al que pertenece el sujeto, motivo por el que el valor de un atributo de un estímulo puede aumentar o disminuir dependiendo del medio ambiente en el que ocurre.

Debido a esto, el percibir no es recibir pasivamente estimulación sino que el percibir es seleccionar, formular hipótesis, decidir procesando la estimulación aumentando o disminuyendo aspectos de la misma.

De este modo en el proceso de la percepción no sólo dependen los estímulos de la naturaleza sino que en ella también influyen los estados y disposiciones del organismo.

Y tomando en cuenta que en el proceso de la percepción influye la motivación, la emoción y el aprendizaje, los teóricos del "New Look" formularon una serie de hipótesis que trataban de ilustrar este tipo de influencias, Allport 1955:

a) Las necesidades corporales determinan lo que se percibe.

b) La percepción resulta afectada por las recompensas y los castigos.

c) Los valores del individuo determinan la velocidad del reconocimiento del estímulo.

ch) El valor que tiene para los sujetos los objetos percibidos, determinan la magnitud con la cual se percibe.

d) Las características de personalidad del individuo generan predisposiciones que determinan formas típicas de percepción.

e) Los estímulos que amenazan o alteran al individuo tienden a requerir un mayor tiempo para su reconocimiento de los estímulos neutrales.

Los estímulos pueden ser acentuados en algunas de sus características o, por el contrario rechazados por el mecanismo de selección.

Una vez explicado esto, es muy importante hacer énfasis en que la percepción de los individuos de igual modo se ve afectada o se elabora de acuerdo al status que ocupa el individuo dentro de la sociedad y el medio que le rodea, es decir, los individuos que viven en una determinada comunidad poseen ciertos caracteres predominantes, que los distinguen de otras comunidades o culturas que pueden ser típicos de un determinado contexto social que generan patrones de comportamiento.

Esto nos lleva a concluir que las características del medio físico y la praxis del individuo determinan cuales aspectos de la realidad van a tener importancia para su adaptación y supervivencia.

De esta manera, se ha tratado de explicar porque la percepción influye en la formación de las actitudes que los individuos expresan sobre determinados sujetos u objetos, asimismo a través de este texto se puede entender el porque las actitudes expresan lo que sentimos o pensamos sobre los fenómenos que nos rodean, por esto los prejuicios se manifiestan en forma de actitudes y para comprender como se forman los prejuicios en el siguiente tema ilustraremos como se originan.

## 1.2 ? COMO SE ORIGINAN LOS PREJUICIOS ?

Continuando con nuestro tema referente al prejuicio se describirá la manera en que se considera que se desarrollan algunos prejuicios en la sociedad, motivo por el cual se mencionarán algunos aspectos históricos y asimismo se definirá lo que se entiende por raza y racismo, debido a que son factores muy importantes en los antecedentes para la formación de algunos prejuicios.

Para dar una explicación de lo que se entiende por raza, se han adoptado tres actitudes, la primera considera a la raza como un hecho biológico, la segunda la define no como una realidad objetiva, sino como un sentimiento y la tercera caracteriza a este concepto por los indicios diferenciales entre los distintos grupos humanos.

Pittard, Patte, Lester y Millot, Houton y el Royal Anthropological Institute de Londres 1938, representan la tendencia biológica. Pittard define a la raza como "grupo de seres de la misma especie que tiene un cierto número de caracteres distintivos hereditarios". Patte la considera como el conjunto de seres que tienen la misma fórmula genética. Según Lester y Millot raza es "una variación de la especie más o menos fijada por la herencia". Ernest Houton, profesor de la universidad de Harvard afirma: "una raza es una gran división de la especie humana, cuyos miembros aunque variando individualmente se caracterizan como grupo, mediante cierta combinación de rasgos morfológicos y métricos".

La raza como concepto biológico se refiere a un número de personas que poseen características comunes heredadas.

La mayoría de las clasificaciones raciales se basan en los rasgos físicos externos: color de la piel, del pelo, y de los ojos, la forma de la cabeza, el tipo de pelo, la configuración de la nariz y de la quijada, la estatura, la configuración corporal y la cantidad de vello corporal.

La formación explícita de una teoría que divide a la humanidad en razas diferentes apareció en el siglo XVIII, cuando el botánico Linneo identificó cuatro razas sobre la base del color de la piel:

- 1.- Americanus Rufus,
- 2.- Europeus Albus,
- 3.- Asiaticus Luridus, y
- 4.- Afer Niger

Y el racismo se refiere a la interpretación que se le ha dado dentro de la sociedad y la cultura, esto quiere decir, que es la interpretación racial de las variaciones sociales y culturales que afirma que las características biológicas de los individuos determinan el nivel y la naturaleza de una cultura particular, la forma de gobierno o la frecuencia de los diversos patrones de conducta.

El racismo esta muy difundido en el mundo actual a través del sustentamiento de la preeminencia de ciertas razas humanas sobre otras.

En resumen, la raza tiene un significado biológico y los términos raciales se utilizan para situar a la gente dentro de categorías sociales que son determinadas por diversas circunstancias como la fortuna, la educación y la profesión, la apariencia y la ascendencia.

En nuestro medio, el prejuicio se expresa primordialmente por medio de la creencia de que la raza blanca es la raza superior destacándose esta superioridad tanto en lo intelectual y en lo físico, así como también en lo estético ; de este modo el hombre blanco se llega a considerar no sólo como el más inteligente sino como el más bello.

Es así como a través de la historia la heterogeneidad de la especie humana expresada en la diversidad de los tipos somáticos y la preocupación racial concretada en el aislamiento o la eliminación de los elementos étnicos considerados impuros fueron conocidos por los Hebreos, Griegos, Romanos y otros pueblos de la antigüedad.

Es por esto que se dice que el racismo encuentra sus orígenes en la historia antigua, y haciendo un análisis sobre algunos de los estudios que se han efectuado sobre este tema, se ha podido constatar como se han propagado algunas ideas de tipo racista a lo largo de las diversas épocas, como por ejemplo uno de los hechos importantes que dio pauta al desarrollo del racismo, es el estudio que efectuó Aristóteles sobre los diferentes tipos de razas. Y para justificar la aspiración griega hacia la hegemonía universal, declaró que "hay pueblos que nacen para ser libres y dominadores y pueblos que nacen para ser esclavos".

Así entonces el orgullo griego dividió a la humanidad en dos grupos: el primero formado por la supuesta unidad de la familia helénica y el segundo agrupado bajo la dominación de "bárbaros" a un mosaico de razas que no se asemejaban entre sí.



Otro de los hechos históricos que también contribuyó de manera importante en la propagación del racismo, fue el descubrimiento de América y las nuevas rutas abiertas al Oriente, en donde el concepto racial adquiere un concepto político para justificar en las conquistas de las regiones descubiertas la explotación del hombre. Estableciéndose la superioridad de la "raza" conquistadora y la inferioridad de las dominadas.

Debido a esto, es que a lo largo de la historia ha existido una propensión de los pueblos conquistadores a considerarse como racialmente superiores a los conquistados.

Un intento por ligar las variaciones biológicas con las diferencias sociales y culturales surgió en el siglo XIX con los trabajos del Conde Arthur de Gobineau el que sostuvo de acuerdo a su teoría de la interpretación racista, que el factor racial es la causa de la grandeza o de la decadencia de las sociedades, ya que cambia el valor de cada pueblo a consecuencia del mestizaje.

Y de acuerdo a su teoría menciona que "la pureza de la sangre es la condición indispensable para impedir la disgregación y la ruina de la sociedad". (2)

Motivo por el cual consideró el mestizaje como la más grave amenaza para la cultura.

Es por lo que con fundamento a su teoría de la interpretación racista, afirmó que existían razas superiores e inferiores, por lo que hizo referencia a que las razas superiores son las únicas capaces de progreso, diciendo que son las que han creado la civilización.

Sin embargo, la historia humana esta llena de mezclas raciales y las actuales categorías raciales incluyen muchos individuos que no son racialmente "puros".

Las grandes migraciones que han ocurrido en la historia humana frecuentemente produjeron contactos entre tipos físicos diferentes con el resultado de mezclas inevitables.

Ninguna nación europea es racialmente distinta; los norteamericanos "blancos" son una compleja mezcla de grupos oscuros y claros todos los cuales pertenecen nominalmente a la misma raza.

(2) De Gobineau Arthur. ENSAYO SOBRE LA DESIGUALDAD DE LAS RAZAS HUMANAS, tomo I,II,III Y IV, Paris 1853-1855.

Muchos o quizá la mayoría de los norteamericanos considerados como negros, poseen realmente una procedencia racial mixta, ya que en el pasado ha habido una mezcla considerable de negros y blancos.

El etnólogo Paul Rivet, afirmó; "no existen razas puras; en el mundo sólo hay mestizaje. No se puede hablar de razas puras desde el punto de vista anatómico, biológico ni cultural".

Todos los humanos son mestizos y tiene el mismo potencial de desarrollo, aunque no hayan alcanzado algunos de ellos el nivel intelectual de otros.

Por lo mismo, a la luz de la ciencia, el racismo es un absurdo. (3)

No existen desigualdades étnicas, lo que existe son desigualdades culturales.

Es así como la lucha de las razas es uno de los signos que caracterizan el proceso histórico de la conquista.

Y es por esto que la dominación racista puso desde entonces su sello en la estructura de la Colonia, y el racismo imperó en la estratificación social, en la administración pública y aún en la educación.

De igual modo, la "raza" dominante ha predominado en la difusión de la ideología a través de la historia, asimismo, esa ideología llega a formar parte de la cultura de un momento de la época, es por esto que se tratará, de manera breve, sobre este aspecto en el siguiente tema.

---

(3) Paul Rivet, Conferencia Inaugural del Ciclo Organizado por el Instituto Mexicano-Europeo de Relaciones Culturales en México. Octubre de 1943.

### 1.3 LA IDEOLOGIA Y SU INFLUENCIA SOCIAL

La ideología dominante ha tenido a su cargo el poder de controlar la información que llega al pueblo y los elementos que conforman la conciencia Pública.

Se puede decir que la ideología es la más compleja de las manifestaciones sociales, debido a que esta se difunde de acuerdo al interés de los grupos dominantes de la época.

La ideología principalmente esta representada por planes proyectados acerca de la acción o de la organización social, así pues la ideología social que cada uno de los individuos de la sociedad manifiesta es una expresión, a la vez, de la organización de la personalidad y del status que tienen.

Una de las formas más usuales para la manifestación de estas, es a través de lemas o clichés.

Marx y Engles escribieron en la IDEOLOGIA ALEMANA que ;

"Las ideas de la clase dominante son las ideas de cada época, o dicho en otros términos, la clase que ejerce poder material dominante en la sociedad y que al mismo tiempo su poder espiritual dominante y que al propio tiempo ésta hace que se sometan a esas ideas quienes carecen de los medios para producir espiritualmente".

Es decir, que el hombre ocupa un lugar determinado dentro de la sociedad, de acuerdo a "la división de los medios de producción entre las clases poseedoras y las clases desposeídas, esta división surge a raíz de la aparición de la propiedad privada en el esclavismo, en el feudalismo y en el capitalismo, es por esto que las ideas, la conciencia y las ideologías de los hombres están determinadas por la clase social y el período histórico en el que viven".(4)

Debido a esto, la clase social dominante dicta o implementa el comportamiento de los miembros de la sociedad por medio de la ideología en las organizaciones sociales como la familia y la escuela llegando a institucionalizarse interviniendo constantemente en la personalidad del individuo.

---

(4) A. Gomezjara Francisco, SOCIOLOGIA. Ed. Porrúa. México, 1989, Pág. 41-43.

Y debido a la influencia que llegan a ejercer algunas ideologías institucionalizadas en el entorno social del individuo, se ha podido demostrar que existe una similitud en los procesos mentales y emocionales de un grupo de personas que viven bajo las mismas condiciones institucionales y ambientales. Kardiner y sus asociados (5) efectuaron un estudio en cinco culturas diferentes encontrando este proceso entre el individuo y el medio social al que llamaron "personalidad básica" en donde ésta se adquiere a través de una progresiva integración durante todo el ciclo vital, pero con especial hincapié en la infancia, es por esto que se considera de vital importancia el núcleo familiar.

A su vez, dentro del contexto social de la época se conforman los sistemas de valores que se pueden definir por algunos de sus atributos y son un directivo social que pueden presentarse en la forma de "haz" o no "hagas" es de carácter social ya que limita lo que se considera como "bueno" o "malo".

Por esto los sistemas de valores deben de formar parte de la personalidad del individuo para conveniencia de algunas instituciones ya que buscan delimitar el comportamiento del individuo.

Para estudiar la personalidad es necesario estudiar los niveles inconscientes del individuo, debido a que la mente humana no puede comprenderse a partir de los datos psicológicos concientes que produce, la mente humana es un complicado aparato de adaptación. Es decir, facilita el ajuste a las realidades externas y a otros seres humanos y sirve de mediador entre las necesidades internas del hombre y el mundo exterior.

Como un proceso natural en el mundo social, el individuo interactúa con el mundo exterior, con el fin de satisfacer necesidades de supervivencia y a su vez, se ve motivado a dirigir su conducta hacia la búsqueda de nuevos satisfactores, este acontecimiento psicológico aparece entre una necesidad o un deseo, de esto se desprende que la motivación posee un mecanismo de meta, ésta puede alcanzarse inmediatamente o aplazarse.

Abram Kardiner y Lionel Ovesey 1962, nos dicen que el mecanismo de meta puede tener lugar en uno de dos niveles. Puede verbalizarse y utilizar cualquier forma de comunicación.

(5) Society, Columbia University PRESS-1939 y Kardiner A. and Associates. Then Psychological Frontiers of Society, Columbia University PRESS. 1945.

Este es el nivel del pleno percatamiento, es decir, de la conciencia. Puede existir también en un nivel no verbal y no ser accesible para comunicarla de alguna manera entre un individuo y otro, asimismo, entre una parte del organismo y otra.

Esto quiere decir que el mecanismo de meta permanece en un nivel inconsciente, ya que el individuo no se da cuenta de que existe. De tal modo que cuando examinamos la parte puramente consciente de los acontecimientos en la mente, vemos solamente los productos finales acabados de una compleja serie de acontecimientos. En función de esto, se puede anotar que algunas de las actitudes del individuo pueden ser el resultado de algún mecanismo de meta.

Otto Fenichel 1971, en su obra Teoría de la Neurosis, nos dice que cada necesidad que quiere ser satisfecha produce un montante de tensión y ésta busca una descarga secretora o motora que conduzca a la relajación, pero entre el estímulo y la descarga intervienen fuerzas que se oponen a la descarga, entonces esta tensión producida por la falta de descarga es soportada por un tiempo determinado y posteriormente ante estímulos distintos logra salir. Estos procesos inconscientes se llevan a cabo en forma de representación, disfrazada ya sea a través de la simbolización, de la condensación o varios tipos de procesos que los hacen incapaces de franco reconocimiento.

La gran finalidad de esta complicada maniobra, es evitar que algunas motivaciones lleguen a ser conocidas porque su presencia reconocida expondría al individuo a algún peligro, aunque no todos los procesos inconscientes tienen su origen en la necesidad de prevenir un peligro, o lo que el individuo considera como tal. Algunos procesos experimentan una forma de automatización en interés de la economía de esfuerzo.

Estos procesos psicológicos que ocurren en el individuo, nos sirven para ejemplificar la relación que existe entre los procesos mentales y emocionales de un grupo de personas que viven bajo las mismas condiciones institucionales y ambientales, a esta influencia que ejerce el medio social en el individuo Kardiner y sus asociados 1939, le llamaron "personalidad básica", la cual descanza primordialmente en la conducta integrada (inconscientemente determinada y autorizada). Además de esto, hay otros factores de elevadísima importancia en la acción recíproca que existe entre un individuo y sus instituciones sociales.

En virtud de lo expuesto, se espera que en una misma cultura existan las mismas pautas de adaptación; sin embargo, se presentan algunos grupos que viven marginados o discriminados, debido principalmente, al color de piel y se les ilegal a reprimir.

Bajo estos antecedentes haremos mención en el siguiente tema sobre algunos aspectos del núcleo familiar que consideramos que dan la pauta en la formación del individuo.

#### 1.4 LA FAMILIA Y LA SOCIEDAD

Se considera al núcleo social familiar de fundamental importancia, debido a que es el lugar en donde el individuo nace y permanece, donde va adquiriendo los elementos que formarán su carácter hasta llegar a la madurez social del medio que lo rodea y también porque a la familia se le considera como una reproductora de las ideas de la época, debido a que se ve influenciada por la ideología dominante. Es por este motivo que hablaremos sobre algunos aspectos que ocurren en el núcleo familiar y que motivan a la formación de la personalidad del individuo y ésta a su vez contribuirá a que el individuo llegue a integrarse al medio social en el que vive.

En el caso de la familia tradicional se considera al hombre como la cabeza titular que en la mayoría de los casos está encargado de proporcionar la base económica y es quien llega a tomar las decisiones de los lineamientos de la vida familiar de cada uno de sus miembros, de acuerdo a los valores y normas sociales vigentes en ese momento, por tal situación es que se considera a la familia como una unidad social y económica en donde en su interior se presenta una división de funciones, entre el padre y la madre, de acuerdo al sexo, el contexto social y el nivel económico, aunque se piensa que es principalmente el medio social en el que se desarrolla la familia, el que da pauta para la división de funciones, debido a que en nuestro medio al hombre se le da mayor libertad de acción y se le procura bienestar, esto ejemplificando algunos de los aspectos más relevantes, y aunque el hombre en algunos casos no colabore y no conviva con regularidad en el núcleo familiar casi siempre pide que se efectúen las cosas como él indica. Esta es una de las razones por la que la mujer tiene a su cargo el cuidado de los hijos en los años formativos, motivo por el cual ella tiene menos tiempo y menos movilidad para encargarse de otras cosas.

Este hecho particular de que la madre sea la principal cuidadora del niño, deja una huella especial en el desarrollo de la afectividad y en la capacidad de idealización y también proporciona al niño un poderoso motivo para aceptar la disciplina, ya que el padre trabaja y la madre cuida de la casa y de los niños, es por ello que el cuidado de la madre es la influencia persistente durante la niñez y la primera infancia, y de acuerdo a los cuidados y a la disciplina de la madre el niño irá formando sus rasgos de personalidad.

Con esto queremos decir "que las necesidades de protección y de dependencia de un menor al ser manejadas por una madre determinada, podrán lograr su satisfacción en el caso de que los ideales y la manera de ser de la madre respondan a las exigencias instintivas del niño; en cambio, podrán frustrarse cuando las necesidades del niño se encuentran en franca oposición con los intereses, ideales o caracterología de la madre. Existe en este último caso: aquel en el que la necesidad de satisfacer la demanda y el amor en la madre es mayor a las demandas que específicamente hace el menor. En este caso diremos que la madre ha sobreprotegido o sobresatisfecho una determinada área en detrimento de otras importantes para el adecuado desarrollo del niño"(6).

Es por esto, que de acuerdo a la manera en que se implementen las disciplinas de aprendizaje y conducta principalmente en cuanto a la limpieza, el control de esfinteres y disciplina sexual. Y en función a la obediencia y acatamiento del niño hacia estas disciplinas serán algunos de los elementos fundamentales que influirán en la adaptación del niño al medio que lo rodea y a su vez también irá conformando sus características de personalidad.

Con esto queremos decir que la forma en que los padres imponen disciplinas, en que los aman y amenazan, el niño adquirirá inevitablemente temores, odios y suspicacias que tarde o temprano pueden fijarse sobre personas o grupos de personas.

Ligado a la interacción entre la educación familiar y el medio social en el que se desarrolla el individuo, irá adoptando pautas de conducta a través de sistemas integrativos que operan en el hombre en los niveles inferiores de la conciencia en donde hay un grupo de sistemas aprendidos, y otro grupo que es puramente mimético.

---

(6) Ramírez Santiago. EL MEXICANO psicología de sus motivaciones. Ed. Grijalbo. México, 1977. Pág. 19.



## SISTEMAS INTEGRATIVOS

"Es una pauta habitual de respuesta directa que guarda íntimas conexiones con niveles intelectuales, emocionales y hedonistas del funcionamiento de la personalidad. Toma su origen en la infancia y en la niñez, en los primeros años de desarrollo. Es una respuesta inconsciente determinada, automática, involuntaria, que no está sujeta al control cortical superior"(7), por tal situación es que este sistema puede extenderse simbólicamente de acuerdo al contexto social.

## SISTEMAS APRENDIDOS

"Un sistema aprendido es inducido también por la experiencia directa, pero envuelve solamente a las funciones némicas de la mente. Es totalmente consciente y está por completo sujeto al control voluntario"(8).

---

(7) Kardiner Abram y Ovesey Lionel LA MARCA DE LA OPRESION. Universidad Veracruzana, México 1977, Pág. 39-41.

(8) Ibidem. Pág. 41.

## SISTEMAS MIMETICOS

Abram Kardiner y Lionel Ovesey 1962, nos dicen que "los sistemas miméticos son meramente imitativos, los cuales no poseen una función integrativa, salvo cuando están remotamente conectados con algún sistema integrativo". Esto quiere decir que los individuos de una comunidad o grupo social tienden a actuar de manera parecida conforme a las tendencias o lineamientos que rigen en ese momento en el entorno social.

Estos sistemas pueden estar presentes ya sea dentro o fuera del ámbito familiar, debido a que el individuo se va sociabilizando en relación al medio ambiente que lo rodea, sin embargo, un proceso de aprendizaje que específicamente se da dentro del núcleo familiar son: los sistemas de castigo-recompensa-conciencia e ideal del yo, de los cuales trataremos en el siguiente punto, ya que antes de describir este sistema, es importante hacer hincapié en lo que nos dicen Abram Kardiner y Lionel Ovesey 1962, acerca de que los sistemas de conducta miméticos, aprendidos e integrativos son factores de una experiencia total que nunca esta constituida por uno solo. No se puede describir la influencia de los sistemas mimético o aprendido, sin hacer referencia al integrativo porque éste es el agente selectivo y en su mayor parte es inconsciente, el aprendizaje depende de la memoria y el mimético de la sugestión y ambos son conscientes en grado elevado. Los sistemas integrativos ejercen una constante influencia polarizadora en los sistemas miméticos y aprendidos y estan sujetos a los cambios y bogas de un momento de la época.

## SISTEMAS DE CASTIGO-RECOMPENSA-CONCIENCIA E IDEAL DEL YO

Una de las funciones del proceso sociabilizador consiste en hacer al individuo susceptible, a través de sus propios padres inmediatos, a la aceptación de las ideas y de los objetivos sociales proporcionados por el grupo. Aquí es donde los efectos de los buenos cuidados de los padres se hacen sentir en todo. Los niños aprenden, desde muy temprano en su vida que el cuidado y el afecto de los padres no son gratuitos, sino que dependen de la conformidad con las demandas de los padres.

Este tipo de aprendizaje es el primero que se da en el hogar y es el primero que da a la unidad humana la capacidad de acción recíproca con otros de su grupo.

Y como ya mencionamos anteriormente, en la mayoría de las familias de nuestra sociedad, el padre es el foco de la conformidad con las disciplinas, sin que importe quien las administre realmente. Estas toman la forma de castigos, regaños, reproches y, más raramente de azotes.

Abram Kardiner y Lionel Ovesey 1962, nos dicen que: "La fuerza costreñidora que hace el niño tratable, por lo que respecta a esas disciplinas, es al conocimiento de que el afecto o el apoyo de los padres pueden suprimirse. De tal manera, si las satisfacciones que el niño espera de los padres son elevadas, es muy probable que las disciplinas se absorban fácilmente y que se "internalice" al padre ideal. Esto a su vez, pone la base de la acción automática del miedo a que se supriman la aprobación y el amor. A este mecanismo se le llama conciencia". Por tal motivo la congruencia de las disciplinas paternas, con la certidumbre así del castigo como de la recompensa, es una gran ayuda para aprender e "internalizar" las disciplinas de que se trate, y para que un niño "internalice" disciplinas, debe haber un considerable margen de satisfacciones superiores a las frustraciones precedentes de los padres.

La importancia de todo el proceso de internalización estriba en su relación con la sociedad en su conjunto. Allí donde la disciplina es internalizada, es decir, automatizada, hay menos necesidad de sistemas de castigo.

La internalización de las responsabilidades de cada una de las funciones de los miembros de la familia va a depender en gran medida de la edad de los hijos y el estatus de los padres.

En la adolescencia la característica dominante es la transición desde la dependencia de la niñez hasta la preparación para el desempeño del papel de la vida del adulto. En la clase media, ésta es la edad del aprendizaje. En las clases inferiores es el comienzo de la vida adulta, del trabajo y de la responsabilidad.

El lugar de la subsistencia varía grandemente en toda la organización social. En las clases inferiores la subsistencia es el objeto principal; en las clases medias es la subsistencia en más diversos grados de prestigio y oportunidades para un suplemento de disfrutes de determinadas clases, todas las clases están subsistidas bajo el término general de "estandar de vida". Con la meta social de disfrutar más y padecer menos privaciones, y en las clases superiores su principal objetivo es el poder.

La descripción sobre algunos aspectos de los lineamientos familiares y a su vez el papel que juegan los padres de familia en la formación del niño a la vida adulta en su contexto social, así como también el estatus que ocupan las familias en una comunidad y su interacción con el medio que les rodea es una base muy importante para comprender el porque se presentan algunos factores en los individuos de una cierta comunidad principalmente en cuanto a la manifestación de algunos prejuicios y la transmisión de éstos a través del núcleo familiar y el medio social en el que vive.

Otro aspecto muy importante que esta ligado a la forma en que los padres administran la disciplina en el aprendizaje del niño en el hogar, es el brindarle confianza o propiciarle sentimientos de hostilidad hacia el mundo que le rodea como por ejemplo, cuando se castiga a un niño constantemente siente que se le quita el amor y ante ese hecho se siente solo y desolado, por otro lado cuando el niño se siente seguro y amado a pesar de cualquier cosa que él haga y al que no se le amenaza, desarrolla ideas de igualdad y confianza hacia el medio que lo rodea.

Asimismo el factor cultural y social en el que se desarrolla el individuo integran un vinculo que influye en la vida de cada uno de sus miembros, por ello hablaremos en el siguiente tema sobre este aspecto, de manera breve.

### I.5 COMO SE MANIFIESTA EL PREJUCIO ?

En el capítulo anterior se hizo referencia a que en la mayor parte de los casos es en el núcleo familiar en donde se empiezan a desarrollar algunos prejuicios hacia las demás personas asimismo otro factor que influye para su formación es el medio social en donde vive el individuo al cual le llamamos cultural, con esto queremos dar a entender que en el desarrollo de los prejuicios encuentran sus raíces en las primeras relaciones interpersonales dentro de la familia.

Con frecuencia estas tienen escasa o ninguna definición cultural, pues mas bien se desarrollan a partir de una situación social natural y espontánea; más tarde entran en juego los factores culturales cuando las personas mayores -sobre todo los padres, maestros y otros adultos- le enseñan al niño en formación los límites entre él mismo como miembro de un grupo y de las demás personas como miembros de un grupo y de los demás como miembros de otros grupos.

"La tendencia a evitar a las personas de olor, color o lenguas extrañas no basta para la elaboración del prejuicio. Los niños manifiestan iguales antipatías o respuestas negativas hacia miembros de su misma raza o grupo, para que aparezca el prejuicio es preciso que a estos fundamentos fisiológicos se sumen otros factores. Esas influencias provienen de la cultura" (9).

En la relación de una persona con otros individuos de su medio ambiente, se generan determinados patrones de comportamiento que pueden ser típicos del contexto social en el que se desenvuelve, esto nos lo explica con mayor claridad la teoría del prejuicio que formuló Allport 1954, en la que dice que "como norma del grupo. Esta sostiene que todos los grupos desarrollan una forma de vida con códigos y creencias, normas y "enemigos" característicos, que satisfagan sus propias necesidades de adaptación".

Esta teoría sostiene también que diversas presiones groseras y sutiles, obligan a cada individuo a mantenerse dentro de lo que el grupo exige.

De ordinario no son factores aislados los que conducen a los individuos a la formación de actitudes prejuiciosas.

(9) Kimball Young. PSICOLOGIA SOCIAL DEL PREJUCIO. Ed. Paidós. Buenos Aires, 1969. pág. 23

La formación de esas actitudes esta fundamentada ligada al proceso por el que se llega a ser miembro del grupo, adaptando al grupo y sus valores (normas) como principal referencia para la regulación de la experiencia y la conducta" (10).

Allport W. Gordon en su obra La Naturaleza del Prejuicio, nos dice que "el hombre tiene propensión al prejuicio debido a que tiene la tendencia natural de formar generalizaciones, conceptos y categorías cuyo contenido representa una simplificación excesiva de su mundo de experiencias. Sus categorías racionales se atienden a la experiencia directa, pero puede también formar con la misma facilidad categorías irracionales. Estas pueden carecer de todo fundamento real y se forman totalmente en base a rumores, proyecciones emocionales y fantasías".

Un tipo de categorización que nos predispone especialmente a adoptar prejuicios injustificados lo constituyen nuestros valores personales.

Las categorías tienen una vinculación estrecha e inmediata con lo que vemos, por el modo como juzgamos lo que vemos y con lo que hacemos. En muchas ocasiones el concepto que se tiene sobre algo va acompañado de un sentimiento positivo o negativo.

El prejuicio se eterniza porque se autorratifica con ayuda de la distorsión perceptual con lo que la persona afectada por él se corrobora en su "falsa" opinión o, en todo caso no se ve obligada a modificarla. La idea estereotipada es compartida por un gran número de personas que pertenecen a un mismo grupo en relación a las demás personas que integran otros grupos, debido a que el individuo se adhiere a veces a una opinión del grupo al que pertenece aún en el caso de no estar convencido de que dicha opinión corresponda a la realidad.

Las ideas y formulaciones de que se sirven los prejuicios se califican por regla general de estereotipadas, debido a que los individuos tienden a hacer generalizaciones a partir de una sola característica de una persona o de algún hecho social.

(10) M. y Carolyn W. Sherif GROUPS IN HARMONY AND TENSION. New York, Harper, 1953. Pág. 161.

El trato social entre los hombres en muchas ocasiones se establece mediante el empleo de ciertas fórmulas estereotipadas, esto quiere decir que el trato social entre los individuos hacia un miembro que forma parte de un grupo se establece en función de lo que se piensa o sobre el conocimiento de una sola característica que se le ha atribuido en el medio social en el que vive.

Entre los diversos grados de acción indicaremos los siguientes :

#### 1.6 GRADOS DE ACCION DEL PREJUICIO

El prejuicio puede poseer diversos grados de acción en relación a su intensidad de expresión.

Esta variedad en los grados de expresión en muchas ocasiones depende en primer lugar de la situación político-económica que rodea al individuo y en segundo lugar de la condición psicológica que prevalezca dentro de él.

Allport 1954, describió en términos generales cinco grados de acción negativa, desde la menos enérgica hasta la más enérgica.

1.- La forma verbal de expresar el prejuicio como el hablar mal de otras personas sin un fundamento lógico.- La mayoría de la gente con prejuicios habla de ellos, con amigos que piensan de igual modo, a veces también con extraños expresan su antagonismo libremente, pero muchas personas no pasan nunca de este grado moderado de acción hostil.

2.- Evitar el contacto o la evasión.- Si el prejuicio es más intenso lleva al individuo a evitar el contacto con los miembros del grupo que le desagrada. En este caso la persona prejuiciosa no influye ningún daño directo al grupo que le disgusta.

3.- La discriminación.- Aquí la persona con prejuicios lleva a la práctica de modo activo una distinción hecha en detrimento de algún grupo, emprendiendo la tarea de excluir a todos los miembros del grupo en cuestión de ciertos empleos, de una zona de residencias, de iglesias, hospitales o de algún otro tipo de privilegios sociales, en este grado de acción se incluye la segregación que es una forma de discriminación institucionalizada, impuesta por la ley o la costumbre.

4.- Ataque físico.- En condiciones de alta tensión emocional el prejuicio puede llevar a actos de violencia o semiviolencia.

5.- Exterminación.- Se refiere cuando se llegan a presentar linchamientos o matanzas.

De estos cinco grados de acción pensamos que en nuestro medio social se presentan con cierta regularidad los dos primeros, debido a que en el medio social en el que vivimos sus integrantes tienden a manifestar sus críticas de acuerdo a desagrado de algún miembro a través del hablar mal del individuo, sin que éste en muchos casos se entere de lo que se piensa sobre él, los últimos grados de acción si se llegan a presentar bajo circunstancias muy especiales en muchos casos fuera del ambiente laboral, de las que no se tratan en este tema, aunque se hizo mención de ellas como complemento de los grados de acción a los que se refiere Allport en su obra La Naturaleza del Prejuicio.

En el siguiente tema se describirá en forma breve algunos ejemplos de como se manifiestan los dos primeros grados de acción en el medio social en el que vivimos.



### I.7 EL PREJUICIO EN NUESTRO PAIS

La manifestación del prejuicio en nuestro país se dio primordialmente desde que fuimos conquistados por los españoles ya que se abonó la idea de la superioridad racial del hombre blanco.

Constituyó, asimismo de modo especial, el hecho de que durante la época colonial se hubiera elaborado todo un cúmulo de disposiciones tendientes a establecer el racismo como verdad indiscutible. La exigencia de la "limpieza de sangre" para ocupar determinados cargos o asistir a ciertos centros culturales como la Universidad, constituyó una clara muestra de este racismo oficial.

"Informados por su origen, los mestizos y las castas no podían legalmente aspirar a ocupaciones honrosas" (11).

En la escala valorativa en materia racial, el negro ocupa la más baja, y debido a esto se ha llegado a tal punto de que el indígena y el mestizo se permiten despreciar al negro y al mulato en función de una supuesta inferioridad genética de estos últimos, ya que es común oír de boca de mestizos afirmaciones como esta: "soy de piel oscura; pero no tengo una gota de sangre negra" (12).

Riveiro Lidio en su obra Los Prejuicios Sociales y Educación en México nos dice que en México no existen prejuicios raciales y continua diciéndonos que la difusión tan amplia y persistente que ha logrado esta mentira se debe, ante todo, a dos hechos fundamentales:

1.- La ausencia de conflictos raciales directos como tales a través de choques frontales ante diferentes grupos étnicos (los conflictos que suelen generarse en las comunidades indígenas no se manifiestan como problemas raciales, sino como problemas de carácter exclusivamente socioeconómicos).

2.- La peculiaridad del racismo mexicano. En casi todos los pueblos del mundo el racismo es un prejuicio que es impuesto por la raza "superior" y dominante que lo alimenta. En México al igual que otras partes, el racismo nació de arriba (lo generó el español como recurso de circunstancias), sin embargo actualmente es alimentado por grupos segregados.

(11) Mac Lean Roberto, HISTORIA GENERAL DE MEXICO, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1981. Pág. 451.

(12) Riveiro Lidio, PREJUICIOS SOCIALES Y EDUCACION EN MEXICO, Ed. El Caballito, México, (19--), Pág. 22.

Es así como el racismo constituye en nuestro medio social el tema de constantes conversaciones; motivo de chistes (13), bromas "indiscretas" y sutilezas que tanto pueden ser festejados como contestados con una agresión.

Por ejemplo las bromas forman parte del "hablar mal" de la gente, es el grado más bajo de la escala de acción del prejuicio y aunque sea el más bajo de la escala denuncia algunas de las peculiaridades del problema. A veces el chiste se dice de una manera tan suave que se confunde con las bromas amistosas. Pero aún cuando los chistes parezcan amistosos, a veces pueden enmascarar una genuina hostilidad proporcionando un método irreprochable para rebajar a un individuo miembro de algún grupo en especial.

Otra forma del hablar mal lo constituyen los apodos que representan un grado de hostilidad más intenso debido a que puede estar vinculado de manera encubierta con la discriminación abierta y activa y aún posiblemente con la violencia, sin embargo la intensidad del apodo puede variar de acuerdo al medio social en donde se le este utilizando, esto quiere decir que puede tener un significado mucho más tenue cuando los usa la gente de la clase "baja" que cuando lo hacen personas de la clase "alta", cuyo vocabulario es lo bastante flexible como para poder evitarlos si quieren hacerlo.

Carlos Monsivais, refiriéndose al chiste de cuño racista (a la manera gringa) dice "En los últimos diez o quince años un nuevo humor se ha impuesto, fruto de las concentraciones urbanas y del acoso demográfico que azora a las élites. La novedad explicable de este humor es lo que comparten muchos de los agredidos y que surge en torno a la palabra NACD, que de inmediato desata una turba de imágenes donde el delito mayor del hombre es no parecerse a Robert Redford.

El término NACD sustituye a la raza de bronce ( ! clanc ! ! clanc ! ) y hace las veces de nicho racista y clasista, elemento de autodenigración que quiere ser técnica de exculpamiento, y fuente de humor diversificado"(14).

(13) Véase Freud, Sigmund. El chiste y su relación con lo inconsciente. Como así mismo: EL HUMOR. Obras completas Ed. Biblioteca Nueva Madrid, España 1973 u "obras completas" de Amorrotu. Ediciones Buenos Aires, Argentina.

(14) Revista PROCESO Núm. 426.

Este es un suceso que en la actualidad se presenta con cierta regularidad no sólo en las clases sociales altas, sino que se ha llegado a difundir a los diversos sectores de la sociedad en donde el término "NACO" se ha utilizado para denominar a algunos individuos de acuerdo a los rasgos o características de personalidad, esto quiere decir que se ha llegado a considerar como "NACO" a un individuo en función de su manera de vestir o la forma de hablar y comportarse incluso también por sus ideas y principalmente por su color de piel o por su aspecto físico.

Otro factor social que se presenta en nuestro entorno es el que se manifiesta a través del rechazo de algunos valores que forman parte de nuestras raíces culturales en donde el individuo trata de adoptar otras formas de comportamiento o de ser implantados por una cultura ajena.

Santiago Ramírez 1977, nos dice en relación a esto que "conforme las clases sociales en estratos más elevados y, por lo tanto, más integradas desde el punto de vista de la unidad familiar y de la presencia del padre, la actitud hacia el norteamericano se matiza por sentimientos de naturaleza admirable. Efectivamente, esta admiración se traduce en la necesidad que tienen las clases sociales altas de adquisición del idioma extranjero para sus hijos, de la necesidad de usar productos norteamericanos despreciando los nacionales, de la aceptación y sumisión total en cuanto a gustos e intereses al cine norteamericano con total rechazo para las manifestaciones nativas de igual índole. Las agencias de turismo, los hoteles y los bares están prontos a dar información y atención a aquel que use el idioma inglés; se rechaza al mexicano, cuando no usa corbata, en tanto que se acepta al norteamericano vestido en pantalones cortos en un bar de categoría. En los ambientes intelectuales se desprecian los valores nacionales"(15).

Muy frecuentemente esta actitud de admiración lleva al uso de formas y estilos de vida totalmente desvinculados del propio país.

A medida que las clases sociales descienden, se hace más difícil la identificación con el estilo y modos de vida del vecino poderoso, las actitudes se matizan de sentimientos de hostilidad; estos toman diferentes formas de expresión, a veces la agresión es manifestada, otras la burla se basa en la exageración de las características que el pueblo le atribuye al norteamericano, en particular la ingenuidad

(15) Ramírez Santiago. El Mexicano. Psicología de sus Motivaciones. Ed. Grijalvo, México 1977. Pág. 94.

Son frecuentes los chistes en los que un norteamericano ingenuo, rico, bien vestido y civilizado, es puesto en ridículo por un mexicano malicioso, vivaz y pobremente vestido.

Octavio Paz, en su obra ya clásica "El Laberinto de la Soledad", nos dice que: "todo lo que es el mexicano actual ... puede reducirse a esto: el mexicano no quiere o no se atreve a ser él mismo"(16).

A través de este tema se ha tratado de ejemplificar todos aquellos factores sociales, culturales y familiares que influyen en el individuo y que a su vez pueden influir en la formación de algunos prejuicios.

En el siguiente capítulo mencionaremos algunos aspectos que se manejan en el proceso de la selección de personal.

---

(16) Paz Octavio. El Laberinto de la Soledad, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1973. Pág. 66.

## CAPITULO SEGUNDO

## COMO SE ORIGINO Y POR QUE ES NECESARIA LA SELECCION DE PERSONAL

La selección de los individuos se originó de una necesidad que se ha manifestado a través de la historia realizándose la depuración de los individuos de acuerdo a las actividades que se desea que se desempeñen. Esta labor se ha llevado a cabo con base a las características y cualidades que presenta cada uno de los aspirantes, debido a que cada persona exhibe un amplio espectro y un variable grado de habilidades físicas y mentales, por ejemplo características físicas como:

- Edad
- Estatura
- Peso
- Sexo y
- Aparencia personal

Características mentales como :

- Inteligencia
- Interés
- Aptitudes
- Habilidades y,
- Disposición emocional.

Otro elemento que en algunas ocasiones también llega a influir en la selección de los aspirantes, lo comprenden los factores culturales que se integran principalmente por la educación y las tradiciones de familia.

De acuerdo a estos antecedentes sobre la diversidad de rasgos humanos, en el campo de la selección de personal, es de fundamental importancia realizar una depuración detallada de cada uno de los candidatos que se presentan en relación a que las características físicas y mentales de cada uno de ellos son aspectos que influyen en la selección, en virtud de que se busca describir e identificar los rasgos personales del solicitante, mediante " un conjunto de técnicas psicométricas o no, que sirven para seleccionar a las personas más aptas para un determinado puesto de trabajo"(1). es decir se pretende buscar a la persona adecuada para el puesto.

(1) E.H. SCHIEN. Psicología de la Organización.  
Edit. Prentice Hall, México 1972. Pág. 27

Así, en virtud de que existen personas que desempeñan mejor alguna actividad en comparación de otras, es por lo que a través del tiempo en diversas culturas se fue tratando de encontrar un método rápido, conveniente y adecuado para medir las habilidades de un ser humano.

En algunos casos se llegó a considerar a la herencia como un sistema para designar a la persona adecuada para ocupar un puesto.

En el área de la selección de personal, esta labor selectiva se realiza de acuerdo a un procedimiento, el cual "varía de una organización a otra en función de los requerimientos específicos del puesto"(2) de este modo el proceso de selección está constituido por una serie de pasos que en su totalidad conforman un método.

Entre algunos métodos utilizados en este proceso hablaremos sobre uno en el siguiente punto

(2) Siegel Laurence. Psicología Industrial. Editorial Continental México, 1979. Pág. 105

## 2.2 METODOS DE SELECCION

Actualmente en algunas ocasiones, se llegan a aplicar los "métodos" basados en la costumbre a los que también se les llama "costumbres tradicionales" debido a que lo que predomina al realizar la selección es la personalidad externa del aspirante y los prejuicios del que selecciona. Esto quiere decir que para la aceptación de un candidato, de acuerdo a este "método" influyen factores como :

- La apariencia personal del aspirante
- Candidatos recomendados
- La intuición del seleccionador que juzga a primera vista, basado en la apreciación parcial o subjetiva y
- La impresión personal

Algunos otros aspectos que también forman parte de este "método" y que llegan a influir en menor grado en comparación con los factores anteriores están integrados por:

- La fotografía
- El Curriculum Vitae y,
- La escritura del candidato

Nos referimos en especial a este "método" también llamado "costumbres tradicionales" debido a que consideramos que es el que más llega a influenciar dentro del proceso de selección. Es por esto que hacemos hincapié en que este "método" no cumple con la verdadera función de selección ya que es portador de muchos defectos y utilizado por sí solo es deficiente, aclarando que actualmente casi no se utiliza por sí mismo, pero sí llega a influenciar dentro del proceso de selección.

Lo que se busca es contar con métodos de selección que permitan realizar dicha función de manera objetiva.

Un método que forma parte del proceso selectivo lo constituye la entrevista que, utilizada adecuadamente, propiciará la obtención de información objetiva.

Motivo por el cual en el siguiente tema le dedicamos un breve espacio.



## 2.3 ENTREVISTA

Este término proviene del francés **ENTREVOIR** que significa " verse uno al otro "(3)

La entrevista es una forma oral de comunicación interpersonal; que tiene como finalidad obtener información en relación a un objetivo. El intercambio no se efectúa únicamente por medio de palabras, sino también en el manejo de abundantes indicadores como : la postura del cuerpo, la compustura y modales, el control personal, las reacciones emotivas, etc.

Kadushin 1974, dice que " la entrevista se asemeja a una conversación la que comprende comunicación verbal y no verbal y en su transcurso se intercambian ideas, actitudes y sentimientos, se diferencia de las conversaciones en que tiene como fin alcanzar un propósito seleccionado de manera conciente, tiene una estructura formal y un reparto de papeles claramente definido".

Bingham y Moore 1979, comentan que la "entrevista es una conversación seria que se propone un fin determinado, difiriendo del simple placer de la conversación".

Fernández Hernández 1973, indica que "la entrevista es una situación de interacción dinámica por medio del lenguaje entre dos personas (entrevistador y entrevistado) en la que se produce un intercambio de información, ideas, impresiones , etc. con un fin determinado".

Esto es un ejemplo de las diferentes definiciones que hay sobre el concepto de la entrevista y la mayoría de ellas coinciden en que es una interacción entre dos individuos y que tiene una finalidad específica.

Y tomando en cuenta la similitud entre la mayoría de las descripciones sobre este concepto, presentamos el siguiente resumen:

---

(3) Acevedo Mejía Alejandro, La entrevista. Ed. Limusa, México, 1978, Pag. 30.

Es una conversación entre dos personas en la que una de ellas evalúa, observa y diagnostica a la otra, en donde se da una interacción verbal y visual intercambiándose ideas, actitudes y sentimientos, es por esto que también se dice que la entrevista es el movimiento dinámico realizado conscientemente teniendo como fin alcanzar un propósito seleccionado de manera específica.

En la gran mayoría de los casos la entrevista constituye la primera etapa de selección, y se la ha dado un lugar extremadamente importante, debido a que por mucho tiempo se ha utilizado como una fuente de información sobre el solicitante a empleo en cuanto a que permite conocer y observar de manera general los aspectos más sobresalientes respecto a rasgos de personalidad, actitudes y habilidades como por ejemplo:

Formas de expresión,

Opiniones e ideas,

Motivaciones e interés,

Facilidad de expresión verbal, y

Relaciones interpersonales

Así, mediante el conocimiento de estos factores, el entrevistador podrá formular un juicio acerca del sustentante con el fin de tener elementos para determinar en que medida cumple con los requerimientos estipulados de acuerdo a la Institución en donde labora.

A pesar de que numerosos autores han dirigido su atención para hablar sobre los beneficios que reporta el uso de la entrevista durante el proceso de selección, de igual modo diversos estudiosos sobre este tema han indicado que este método del proceso selectivo posee una serie de limitaciones que no permiten que se cumpla eficazmente el objetivo de ésta, como por ejemplo, entre alguno de ellos citaremos a Milton M. Mandell que dice " La dificultad básica de la entrevista como se conduce generalmente, implica el hacer extensas inferencias de datos limitados, obtenidos de una situación artificial por observadores no calificados"

También se dice que cuando la entrevista es de corta duración, puede originar que el interrogador formule sobre una muestra muy pequeña del comportamiento del candidato, basándose en suposiciones débiles que pueden estar influenciadas por los prejuicios, y parcialidad del entrevistador. En el siguiente capítulo trataremos más ampliamente este tema.

Sin embargo, a pesar de la diversidad de críticas que ha recibido la entrevista consideramos que debe de seguir ocupando un lugar privilegiado dentro del proceso de selección debido a que utilizada correctamente puede reportar resultados beneficiosos sobre el prospecto por lo cual invitamos a todos aquellos que hacen uso de ésta, en el campo de la selección, a que más que eliminarla, mejoren en todo lo que este en sus manos el adecuado manejo de ella.

Por esto trataremos sobre algunos de los errores que se llegan a suscitar durante el encuentro con el solicitante a empleo.

#### 2.4 RIESGOS DE LA ENTREVISTA

El uso de la entrevista conlleva algunos riesgos que se pueden presentar durante el coloquio, y que pueden ser causantes de que los resultados o las conclusiones de una entrevista se puedan anular o que se llegue a cambiar una decisión a causa de la emisión de un juicio del entrevistador.

- Esto se puede presentar principalmente por dos razones:
- Por algún aspecto personal del entrevistador, o
  - Debido a la presencia o comportamiento del candidato.

La ocurrencia en este tipo de riesgos se atribuye a que deriva de la extrema dificultad del hombre para despersonalizarse en forma absoluta, hasta el punto de percibir la realidad tal cual es, efectiva y objetivamente.

En virtud de que cada individuo percibe y filtra los hechos de manera diversa según su propia sensibilidad, formación, educación, carácter, ideas políticas, mayor o menor simpatía hacia distintas personas, etc.

La percepción de la realidad y en consecuencia el juicio que el entrevistador formula acerca del candidato, de acuerdo a la información recopilada por los factores indicados, puede también variar de unas ocasiones a otras sin que el entrevistador tenga consciencia de la alteración que sufren sus opiniones; basta que por cualquier razón este nervioso o malhumorado, que tenga prisa o se halle preocupado o simplemente que no se sienta en buenas condiciones de salud.

Entre algunos de los errores que pueden ser propiciados por el entrevistador durante el encuentro con el solicitante a empleo citaremos algunos, de los que varios autores han considerado que son los que con más frecuencia se llegan a presentar:

##### EL EFECTO DE HALO

Uno de los errores más corrientes y peligrosos es el que se deriva de este efecto que consiste en expresar sobre el candidato un juicio absolutamente positivo o negativo por el sólo hecho de haber sido favorable o desfavorablemente impresionado por una particularidad o característica del mismo, un ejemplo sobre este efecto es cuando se presenta una determinada reacción del candidato a las preguntas que se le han dirigido, o la impresión que causa su aspecto personal, también puede ser por la manera de expresarse, su forma de mirar o de su comportamiento en general; todos o algunos de estos aspectos pueden condicionar, a tal punto, al entrevistador que lo induzca a aceptar o rechazar al

aspirante con independencia de sus demás cualidades y características o incluso a pesar de estas.

#### FRASEO DE LAS PREGUNTAS

Esto ocurre cuando el evaluador no dirige sus preguntas en forma clara, sino que son ambiguas o expresadas de modo deficiente en palabras abstractas o difíciles que no es posible que se comprenda el verdadero significado de la pregunta.

#### NIVEL DE DIFICULTAD DE LAS PALABRAS UTILIZADAS

Este es uno de los errores que se presentan cuando el entrevistador "habla a mayor altura" que el prospecto a empleo, o con expresiones populares.

#### LOS ESTEREOTIPOS

Se dá a través de la conformación de las experiencias y creencias formadas por el entrevistador que dan como resultado los "retratos mentales", evaluando al candidato en relación a la imagen mental que este tiene de los diferentes tipos de personas, también se puede dar como una tendencia a tomar una decisión sobre el candidato en función de algún modismo o característica que observe.

#### ERROR LOGICO Y PREJUICIO CONTAGIOSO

Dtro de los errores del entrevistador en la selección es el que deriva de algunas distorsiones o alteraciones de juicio. Consiste en un prejuicio que por motivos políticos, de simpatía o antipatía del entrevistador, interpreta a su modo y del todo subjetiva e injustificadamente las acciones y palabras del candidato. Este prejuicio puede emitirse en la redacción del informe final sobre la entrevista o en el mismo coloquio en el que prácticamente el entrevistador escucha sólo lo que él considera como relevante.

#### LOS PENSAMIENTOS INJUSTIFICADOS

Esto se llega a presentar a causa del apuro de tener que entrevistar a varias personas en muy poco tiempo, muchos entrevistadores se confían en los llamados "presentimientos" y llegan a conclusiones que tienen poco o ningún fundamento en los hechos, los pensamientos injustificados se originan principalmente a través de la formación de estereotipos, basados según en el aspecto físico del candidato, o como ya se mencionó a través de experiencias personales del entrevistador, también se pueden formar por medio del cine, radio, historietas y otras fuentes.

### EFFECTO DE CONTRATE

Cuando sucede que un entrevistador examina a varios solicitantes, uno tras otro, el dictamen de un candidato va a depender de las características de los candidatos que ha entrevistado anteriormente, como por ejemplo: después de que el interrogador ha conversado con tres aspirantes evaluados totalmente inadecuados, puede suceder que al presentarse un candidato, después de estos, que cubre solo en parte con los requerimientos específicos del puesto solicitado, el entrevistador tiende a formularse una imagen más favorable de lo que en realidad amerita ese candidato; en cambio, de acuerdo a este efecto, el entrevistador hubiera formulado un juicio menos favorable sobre el candidato anterior si los primeros tres hubieran cubierto con el total de los requerimientos. Este ejemplo revela la falta de idoneidad del aspirante dado que se le juzga en relación con otros, motivo por el cual, el criterio de idoneidad del candidato cambia sin cesar.

### TENDENCIA EXTREMA

Se origina cuando el entrevistador tiene una inclinación a juzgar demasiado severa o favorablemente al solicitante a empleo, se atribuye que se da esta tendencia del entrevistador de acuerdo a su estado de ánimo.

### TENDENCIA CENTRAL

Esta se refiere al momento en que el entrevistador se muestra indulgente y emplea una calificación media por falta de elementos o debido a que existe temor al emitir juicios erróneos extremos.

### FALTA DE PREGUNTAS

En algunas ocasiones hay fallas en la apreciación cuando el interrogador conduce el encuentro de una manera tan relajada que "olvida" preguntar aspectos necesarios de conocer para formular una estimación acerca del aspirante a empleo.

### DIFERENCIAS CULTURALES

Otra de las características que puede propiciar un error en la apreciación del candidato, es cuando se da la entrevista de selección entre personas de diferente cultura.

La clase social, el color de piel, la edad y el sexo son algunas de las diferencias subculturales que pueden separar al entrevistado del entrevistador propiciando la distancia social y limitando la posibilidad de que se

presente un ambiente propicio para obtener la información necesaria.

#### BELLISMO

Esto se refiere al atractivo físico del candidato en relación al entrevistador, hay candidatos cuya presencia física resulta más agradable que la de otros, en términos de los criterios de belleza que rigen en la sociedad en una época determinada.

Este tipo de juicio repercute en las decisiones relativas a la contratación, debido a que hay quienes piensan que el atractivo físico es sinónimo de rasgos sociales y personales positivos y que por lo tanto los que lo poseen tendrán más éxito.

#### PREJUICIOS DE LOS ENTREVISTADORES

Las simpatías y aversiones personales del entrevistador constituyen otro de los factores que pueden influir en la aceptación o rechazo del candidato. Esto puede suceder cuando el prospecto presenta algunos rasgos personales que molestan al interrogador como por ejemplo:

- Se muerde las uñas
- Habla con el cigarro en la boca
- Evita mirar de frente
- Es presuntuoso o manipulador
- Mastica y truena el chicle
- Habla sin cesar
- Tiene mal aliento
- Piernas movedizas
- Golpea con el pié
- Viste atuendo descuidado
- Tiene rasgos vulgares
- Apoya los codos sobre el escritorio del entrevistador
- Se porta agresivo
- Presenta afecciones o erupciones cutáneas
- Tiene dentadura descuidada, etc.

El error consiste en que el interrogador basándose en sus propias convicciones y prejuicios, identifica rasgos físicos o situaciones ocasionales del candidato con determinadas cualidades positivas o negativas, extrayendo elementos de juicio sobre la idoneidad del prospecto.

De acuerdo a lo expuesto, en el siguiente tema haremos mención sobre algunos aspectos, que varios autores aconsejan que los entrevistadores deben de poseer, para reducir lo más posible las apreciaciones sin fundamento sobre el candidato.

## 2.5 RECOMENDACIONES PARA CONTROLAR EL PREJUICIO

Consideramos que es sumamente importante que el entrevistador reconozca el peligro que representa hacer un juicio sin fundamento sobre las actitudes de las personas a quienes entrevista, ya que en muchas ocasiones depende de él la determinación sobre la posible contratación del sustentante, debido a este motivo y por ética profesional o simplemente porque no se está desempeñando las funciones del entrevistador correctamente, es indispensable que éste tenga un buen conocimiento de sus principales rasgos de personalidad, tomando en cuenta que es una persona con motivaciones conscientes o inconscientes, ambivalencias prejuicios y cuya conducta está determinada por factores objetivos y subjetivos. En el siguiente capítulo ampliaremos la información sobre este tema

Este es un ejemplo de los muchos factores de la personalidad que es aconsejable se analice para tratar de estar consciente de sus áreas de intolerancia y sus prejuicios, así avanzará hacia un autocontrol de sus sentimientos en sus relaciones con otros.

Es por ello que no debe enojarse y no hacerse dependiente del afecto y respuestas del entrevistado; si trata de suprimir sus sentimientos, tiende a hacerse artificial y distante en sus respuestas; es más conveniente reconocer la existencia de tales sentimientos y aprender a controlar su expresión, puesto que son naturales, pero inapropiados en la situación profesional; si el entrevistador se da cuenta de que está enojado, entonces será conveniente para él regular sus sentimientos.

Asimismo debe aprender a contrarrestar esta tendencia natural de condenar toda conducta contraria a sus propias normas, no debe desarrollar una actitud de aprobación o rechazo basado en sus propias experiencias.

Beatriz Espinoza Mejía, en su tesis "El Psicólogo en la Selección de Personal", nos dice que, no son suficientes los conocimientos sobre las emociones y sentimientos, el entrevistador debe ser capaz de "sentir su existencia, su grado y calidad" y esta habilidad no puede obtenerse con la lectura de un libro o con estudio en su salón de clases, pues se requiere la constante aplicación del conocimiento teórico en la práctica diaria del contacto con seres humanos y sus problemas objetivos y subjetivos.



Haciendo hincapié en la relevancia del conocimiento de la conducta humana debido a que es tarea del entrevistador analizar los aspectos intelectuales y psicológicos que presenta cada uno de los candidatos, en virtud de que de acuerdo a diversos estudios, el origen de la mayoría de las motivaciones de las personas no es consciente y durante la entrevista en muchos casos solo se toman en cuenta las causas intelectuales del comportamiento humano, olvidándose de las causas psicológicas relacionadas con los sentimientos y emociones.

De acuerdo a estos antecedentes y al análisis de los factores intelectuales y psicológicos, se tendrá conocimiento de las motivaciones y no quedarse solamente con los aspectos intelectuales que se le presenten.

Por lo tanto, el conocimiento de los aspectos humanos en el desarrollo de la entrevista contribuirá a que el interrogador este más capacitado para formular juicios sobre selección de personal, tomando en cuenta que la entrevista, como se vera más adelante se lleva a cabo por medio de palabras, gestos y actitudes; y de acuerdo a lo expuesto en el siguiente espacio describiremos algunas características que el entrevistador debe conocer y manejar durante el desarrollo de la entrevista con el aspirante a empleo.

## 2.6 FACTORES NECESARIOS PARA DESARROLLAR LA ENTREVISTA

Antes de que se lleve a cabo la entrevista, es conveniente que el interrogador propicie un ambiente de confianza y tranquilidad, esto quiere decir que establezca un adecuado "RAPPORT", con el fin de que el prospecto se sienta a gusto y libre de preocupaciones.

El establecimiento de una atmósfera de confianza y cordialidad puede propiciar que el entrevistado conteste con mayor soltura a las preguntas que contribuirán al cumplimiento del objetivo de la entrevista.

También el establecimiento de un adecuado "RAPPORT" puede evitar que el entrevistador se forme una falsa apreciación del aspirante a empleo.

La estrategia para instrumentar el clima de confianza y tranquilidad es muy variable ya que cada entrevistador posee su propio estilo y puede cambiar con cada candidato, hay ocasiones en que se puede establecer en unos cuantos minutos y hay otras situaciones en que se requiere de más tiempo.

Entre algunas sugerencias, que proponen algunos autores, para crear ese ambiente se citan las siguientes:

- Comentar algunos temas no relacionados con la entrevista.
- Iniciar la entrevista con los aspectos más formales y tomar la temática personal posteriormente.
- Expresar algunas opiniones personales breves antes de interrogar al candidato, etc.

Continuando con los factores que el interrogador debe de tomar en cuenta para un buen desarrollo de la entrevista, hablaremos sobre tres elementos que a nuestro juicio son esenciales y que a su vez contemplan las diversas características de personalidad que es necesario que reúna el entrevistador.

## 2.7 TRES GRANDES ARTES

- A) EL ARTE DE PREGUNTAR
- B) EL ARTE DE ESCUCHAR
- C) EL ARTE DE OBSERVAR

Alejandro Acevedo Mejía en su obra "La Entrevista", nos habla de estas tres grandes artes, las cuales integran la estructura básica de una entrevista, en este caso para la selección de personal.

Hacemos mención de estas tres grandes artes, debido a que consideramos que son elementos de gran importancia para el entrevistador, ya que el éxito o fracaso de la entrevista va a depender de la forma en que el entrevistador las conozca y las maneje.

#### A) EL ARTE DE PREGUNTAR

La entrevista de selección, se conforma primordialmente por medio del planteamiento de preguntas las cuales son formuladas por el propio entrevistador, mismas que deben ser planteadas en relación al objetivo que se persiga, es por esto que las preguntas efectuadas acertadamente pueden canalizar a que el entrevistado conteste de acuerdo a las metas que pretende el entrevistador, para ello se sugiere que se preparen previamente los puntos más sobresalientes que el entrevistador necesita conocer.

Antes de que el interrogador inicie la serie de preguntas, es importantísimo que determine si ha sido satisfactorio el establecimiento del "RAPPORT" ya que este es un factor que puede influir en la forma en que el entrevistado responda a cada una de las preguntas, debido a que como ya se explicó facilitará que el sustentante pueda hablar con facilidad, además de que se requiere que el entrevistador cuente con facilidad de comunicación para que pueda transmitir claramente las preguntas, asimismo el lenguaje que utilice deberá ser acorde al nivel socioeconómico del aspirante y para ello el entrevistador debe poseer una cultura general para que se adapte y se desenvuelva en cualquier giro de la entrevista.

## B) ARTE DE ESCUCHAR

El saber escuchar es una de las habilidades fundamentales para llevar a cabo la entrevista ya que es un requisito imprescindible para que el proceso de la comunicación se pueda llevar a cabo de manera eficaz y satisfactoria.

Para escuchar es necesario estar en un estado emocional de tranquilidad y paciencia, de igual modo se requiere que el entrevistador muestre interés en el entrevistado, ya que el interés que presente el entrevistador motivará a que el candidato hable o lo decepcione y se obstaculice la comunicación.

Al escuchar se debe de prestar atención y concentrarse para seguir cuidadosamente lo que el entrevistado dice y así poder analizar, organizar y comprender la información obtenida.

### C) EL ARTE DE OBSERVAR

Durante la entrevista la información se obtiene a través de la comunicación verbal y la no verbal, la comunicación verbal se refiere a todo aquello que nos dice el entrevistado por medio del lenguaje oral y escrito, la comunicación no verbal se transmite a través de actitudes, gestos ademanes, tono de voz, forma de vestir, movimientos de las manos, los desplazamientos del cuerpo, etc.

En el arte de observar, en este caso del entrevistador, nos estamos refiriendo a todo aquello que nos transmite el candidato por medio de la comunicación no verbal, ya que ésta comunica actitudes y emociones complementando, ampliando y en muchas ocasiones reemplazando a la palabra hablada.

En virtud de lo expuesto en este tema, volvemos a reiterar la importancia del conocimiento de la conducta humana, de acuerdo a que "Dentro del proceso de la comunicación hay un momento a partir del cual el que escucha comienza a reconocer el significado de determinados gestos, debido en mayor o menor grado a una empatía subconsciente"(4)

Es decir que, en algunas ocasiones, el entrevistador establece empatía con lo que observa, así como las tensiones y posiciones del cuerpo, llegando a entender el significado del gesto, imaginándose asimismo en el lugar del solicitante a empleo. Sin embargo, cuando los gestos se interpretan de un modo subconsciente puede suceder que el interrogador manifieste, como resultado del encuentro con el aspirante un dictamen que no fue sometido a análisis o comprobación.

Por esto se recomienda que se trate de evitar hacer conclusiones inmediatamente, es decir que antes de emitir un juicio sobre el candidato se analice e interprete la conducta del aspirante de un modo consciente con el fin de que surja el significado de lo que se captó a nivel subconsciente y se pueda manejar la información de manera objetiva.

(4) Acevedo Mejía Alejandro. LA ENTREVISTA. Ed. Limusa., México, 1987. Pág. 90.

En resumen puede decirse que es conveniente no hacer interpretaciones basadas en la observación e interpretación de gestos aislados y adoptar sobre esta base una decisión mientras se ignora el conjunto de los gestos antecedentes y subsecuentes, debido a que en el proceso de la comunicación cada gesto es únicamente un elemento constitutivo de toda una actitud o sentimiento.

De estos tres puntos, consideramos el saber escuchar como el más importante por lo cual en el siguiente espacio indicaremos algunos factores que impiden algunas veces escuchar lo que el entrevistado dice.

## OBSTACULOS QUE IMPIDEN ESCUCHAR EFICIENTEMENTE

En virtud de que consideramos que es necesario que el interrogador sepa escuchar, mencionaremos algunos factores que no permiten que se escuche realmente lo que el entrevistado dice, como por ejemplo la intolerancia del entrevistador, es el principal rasgo de personalidad que motiva a que no se escuche lo que se está diciendo, ya que el entrevistador no se concentra en lo que el entrevistado dice, puesto que su atención está dirigida solamente a buscar argumentos para criticar su apariencia física, su forma de vestir, sus modales, su vocabulario, etc. Por esto la información que el entrevistador intolerante resume estará distorsionada e influenciada por estereotipos o por algún juicio sin fundamento.

Otro de varios factores, que no permite escuchar bien, es el siguiente :

La impulsividad.

Este es otro de los principales factores que inducen a que el interrogador no realice adecuadamente la entrevista, ya que éste manifiesta una falta de control de sus impulsos emotivos ante aquello que está escuchando durante la entrevista.

Un buen entrevistador tiene el deber de esperar calmadamente a que el entrevistado termine de hablar.

La ansiedad, el disgusto o la incapacidad de controlarse ante el silencio o sobre lo que está diciendo el entrevistador puede conducir al interrogador a interrumpir constantemente a su interlocutor, sin dar tiempo a que las preguntas sean formuladas en su totalidad.

La impulsividad del entrevistador también puede llevarlo a sugerir las respuestas, o a cambiar el tema antes de poder refutar lo que se llegó a manifestar.

De acuerdo a lo expuesto sobre la impulsividad del interrogador se exhorta a todos aquellos que llevan a cabo entrevistas de selección de personal a que, si es su caso, traten de mantener un mayor control de sus impulsos emotivos durante el coloquio y que a su vez traten de evitar los siguientes aspectos que se tratarán, si en algún momento se ha presentado alguno de ellos :



La anticipación

Se dá como consecuencia de la intolerancia y la impulsividad, ya que el cuestionador llega a considerar, después de haber escuchado unas cuantas palabras, que es capaz de terminar de decir lo mismo que el entrevistado.

La indolencia

El escuchar requiere de un gran esfuerzo mental y cuando sucede que el tema de la entrevista es abstracto, difícil o pesado la inclinación natural del entrevistador es aburrirse, distraerse o cambiar de tema hacia algo mas interesante, para el mismo entrevistador.

Para controlar esta tendencia natural es recomendable que los entrevistadores tomen en cuenta que al no mostrar interés en el tema de la entrevista y al no tener dominio personal estan motivando a que el resultado del encuentro no sea realmente objetivo.

Resumiendo lo anterior se puede decir que la forma de hacer las preguntas tiene una influencia determinante en el tipo de respuesta emitida y la calidad de la información obtenida. Por esto es necesario que todo entrevistador análice no sólo cómo escucha, sino también de que manera formula las preguntas para obtener la información requerida asimismo, se puede decir que "la efectividad de escuchar en un entrevistador consiste en la atención prestada a las palabras que se dicen, a la concentración en la conducta del individuo, en la percepción clara de lo enfocado y en la asimilación y análisis de lo que se ha percibido".(5)

Y además del saber escuchar, consideramos que es necesario que el interrogador posea algunas otras habilidades de las que trataremos en el siguiente tema.

## 2.6 HABILIDADES DEL ENTREVISTADOR

Haciendo un análisis de lo expuesto en el tema anterior consideramos que en el arte de preguntar, escuchar y observar se conjugan las cualidades fundamentales que debe poseer el entrevistador, no obstante creemos que es importante mencionar algunas habilidades inherentes, a estas tres artes, y que la mayoría de los estudiosos de este tema los manejan como aspectos que propician que el encuentro con el aspirante se lleve a cabo de manera objetiva. Entre algunas de estas habilidades citaremos las siguientes:

### Habilidades de comunicación

Es una habilidad crucial para el entrevistador debido a que la entrevista se basa primordialmente en una interacción verbal.

### Habilidades analíticas e interpretativas

Estas son más fáciles de manejar para unas personas que para otras, su dominio requiere de trabajo arduo, aún para la persona de mentalidad analítica, se requieren de estas habilidades para dar sentido a la información obtenida en la entrevista contando con elementos de juicio para generar y probar hipótesis acerca del candidato, tanto durante la entrevista como después de ella.

### Habilidad de toma de decisiones

Al evaluar al candidato durante la entrevista se debe de estar alerta tratando de tener cuidado en no dejarse llevar por estereotipos y no prejuzgar a un prospecto por su sexo, raza, aspecto físico o antecedentes étnicos.

En la toma de decisiones, también hay peligro de forzar una decisión acerca de un solicitante a empleo muy apresuradamente.

A veces la percepción inmediata del entrevistador respecto a un candidato esta prejuiciada debido a la torpeza o brillantez del aspirante visto previamente.

Que posea madurez:

Como una característica de personalidad, es fundamental que el entrevistador cuente con un cierto grado de madurez, este término puede resultar subjetivo, sin embargo con este concepto de madurez nos estamos refiriendo a que el entrevistador haya pasado por ciertas situaciones y adquirido experiencia para saber desarrollarse en determinadas situaciones, esto implica que se tenga conocimiento de sí mismo, que sea tolerante y comprensivo con el concepto de madurez, también nos estamos refiriendo a que el entrevistador sea objetivo.

En términos generales, podemos decir que el entrevistador debe ser una persona madura, razonable, accesible que pueda en un momento dado entrevistar a cualquier persona teniendo la certeza de que los resultados que lleguen a obtener del encuentro serán obtenidos de manera objetiva y positiva en el sentido de guiarse de acuerdo a la finalidad de la entrevista.

Para esto el entrevistador necesita tener confianza en sí mismo y control sobre sus emociones, olvidándose por un momento de sus problemas personales y atender en un 100 % la entrevista que esta realizando para poder tomar decisiones objetivas y acertadas.

De este modo se trata de dar un panorama de algunas situaciones no adecuadas que pueden presentarse en el área de selección de personal y la manera en que se considera que se pueden prevenir y corregir.

### CAPITULO TERCERO

## M E T O D O

### III.1 PLANTEAMIENTO GENERAL DE LA INVESTIGACION

Refiriéndonos al campo de la selección de personal y haciendo un análisis de algunos valores socioculturales, así como de las diversas profesiones de cada uno de los seleccionadores, creemos que algunos de los valores socioculturales pueden llegar a influir en el seleccionador, independientemente de su profesión, a su vez esto puede intervenir en la aceptación o rechazo de los candidatos, motivo por el cual es posible iniciar un proyecto de investigación evaluatorio de campo en donde se trata de captar las actitudes de los diversos profesionistas ante el solicitante, es por esto que nuestra pregunta de investigación es la siguiente:

### III.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Qué diferencias existen en cuanto a la manifestación de algunas actitudes prejuiciosas hacia el candidato de psicólogos y no psicólogos que se dedican a la selección de personal?

### III.3 HIPOTESIS

#### HIPOTESIS ALTERNATIVA

H1: Existen diferencias significativas, de acuerdo a un nivel de significancia de .05 en las actitudes prejuiciosas de psicólogos y no psicólogos, que se dedican a desempeñar actividades de selección de personal.

#### HIPOTESIS NULA

H0: No existen diferencias significativas, de acuerdo a un nivel de significancia de .05 en las actitudes prejuiciosas de psicólogos y no psicólogos que se dedican a desempeñar actividades de selección de personal.

### III.4 VARIABLES

La variable dependiente: Esta representada por el grado de actitud prejuiciosa manifestada por las personas que llevan a cabo la selección de personal (Medida a través de una escala de actitud de tipo Likert).

La variable independiente: Esta representada por la profesión de las personas que realizan las funciones de la selección de personal, psicólogos y no psicólogos (Medida por medio de las respuestas emitidas en cada uno de los reactivos que comprenden el instrumento).

### III.5 DEFINICION DE VARIABLES

#### a) Def. Conceptual:

Actitud: "Las actitudes son lo que nos gusta y lo que nos disgusta. Son nuestras afinidades y aversiones hacia objetos, situaciones, personas, grupos y cualquier otro aspecto identificable de nuestro ambiente, incluso ideas abstractas y políticas sociales", Bem 1970 (1).

Prejuicio: "Juicio u opinión sobre algo antes de tener verdadero conocimiento de ello (2).

### III.6 TIPO DE ESTUDIO

Se llevo a cabo un estudio evaluativo de campo con el objeto de llegar a conocer si durante el proceso de selección de personal llegan a influir algunas actitudes prejuiciosas por parte del seleccionador para aceptar o rechazar al candidato, aplicándose una escala de actitud a un grupo de psicólogos y no psicólogos que laboran en dicha actividad.

### III.7 SELECCION DE LA MUESTRA

Para la aplicación del instrumento a las personas que se dedican a desempeñar las funciones de la selección del personal de nuevo ingreso, fue necesario asistir a los centros de trabajo, los cuales representaron el escenario en donde se llevo a cabo esta investigación. Por lo que de esta manera se visitaron varios centros de trabajo dedicados a cubrir diversas actividades del Sector Público como privado, ya que se pretendería aplicar el instrumento en donde lo permitieran, debido a que no en todos los centros de trabajo podían permitir la aplicación de éste.

(1) Salazar Jose M. PSICOLOGIA SOCIAL, Ed. Trillas, México 1982, Pág. 190.

(2) Haward C. Warren. DICCIONARIO DE PSICOLOGIA, Ed. Fondo de Cultura Económica, cuarta edición, 1963, pág. 272.

Es por esto que la selección de la muestra fue probaabilística por juicio. Situación por la que el criterio de selección para la aplicación del instrumento fue solamente aplicarlo a las personas que ejercieran las tareas de selección independientemente de su profesión, el lugar en donde prestaran sus servicios, la edad, sexo, estado civil o color de piel del seleccionador.

Aunque para fines estadísticos estos factores se tomaron en cuenta como posibles aspectos del seleccionador, que pudieran llegar a influir en la aceptación o rechazo del aspirante; tomándose la escolaridad del seleccionador como principal factor que pudiera llegar a determinar la aceptación o rechazo del aspirante. Y como otros posibles aspectos del seleccionador el sexo, la edad y el color de piel.

### III.8 P O B L A C I O N

La población con la que se contó para la realización de esta investigación, estuvo integrada por veinte psicólogos y doce profesionistas de diversas escolaridades, todos ellos laborando en el área de selección de personal.

A continuación se describen las características de cada uno de los encuestados, indicando el lugar en donde prestan sus servicios:

De los veinte psicólogos, diez de ellos trabajan en Secretarías de Estado, estas son sus características :

- Ocho son de sexo femenino y dos de sexo masculino,
- Ocho son de tez morena y dos de tez blanca,
- Con un rango de edad de 25 a 35 años,
- Con una experiencia en el área de un año y medio a cinco.
- Todos ellos realizaron sus estudio en Instituciones Públicas.

Los diez restantes desempeñan sus funciones en las siguientes organizaciones :



**TRES DEL SECTOR PRIVADO**

En donde :

- Dos son de sexo femenino y uno de sexo masculino
- Dos son de tez morena y uno de tez blanca
- Con rango de edad entre 21 y 27 años
- Con experiencia en el área de un mes hasta 5 años.
- Los tres son egresados de Instituciones Públicas

**TRES DE INSTITUCIONES BANCARIA**

En donde :

- Dos son de sexo masculino y uno femenino
- Lo tres son de tez blanca
- Con un rango de edad entre 22 a 32 años
- Con dos meses a diez años en el área
- Con estudios efectuados en Escuelas Públicas.

**CUATRO SON DEL SECTOR COMERCIAL**

En donde :

- Tres son de sexo femenino y uno de sexo masculino
- Tres de tez morena y uno de tez blanca
- Con un rango de edad de 26 a 35 años
- Con una experiencia en el área de un año y medio

Los siguientes doce encuestados que conforman el total de la población, cuentan con diversa escolaridad, y se distribuyen de la siguiente manera :

#### CUATRO LIC. EN ADMINISTRACION

- Tres de ellos trabajan en la Iniciativa Privada y uno de ellos en un Centro Comercial.
- Tres son de sexo masculino y uno de sexo femenino
- Tres son de tez blanca y uno de tez morena
- Con un rango de edad entre los 27 y 33 años
- Con una experiencia en el área de 3 meses a 12 años
- Tres egresaron de Instituciones Públicas y uno egresó de una Escuela particular.

#### DOS LICENCIADOS EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION

- Uno labora en una Institución bancaria y el segundo trabaja en la Iniciativa Privada.
- Uno es de sexo femenino y el segundo es de sexo masculino
- Ambos de tez blanca
- Con edades de 27 y 28 años
- Con una experiencia en el área de 6 meses a 5 años
- Ambos efectuaron sus estudios en Instituciones particulares.

#### UN LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

- Labora en una Institución bancaria
- De sexo femenino
- De tez blanca
- Con edad de 41 años
- Experiencia en el área de 22 años
- Egresada de una Institución Pública.

#### UN SELECCIONADOR CON EL CUARTO AÑO DE PRIMARIA

- Trabaja en un Centro Comercial
- De sexo masculino
- De tez morena
- Con 54 años de edad
- Egresado de una Institución de Gobierno.
- Un año de experiencia en el área

**UN LICENCIADO EN PEDAGOGIA**

- Laborando en la Iniciativa Privada
- De sexo femenino
- De tez blanca
- Con 23 años de edad
- 6 mese de experiencia en el área
- Egresada de una Escuela particular

**UN LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES**

- Trabajando en la Iniciativa Privada
- De sexo masculino
- De tez blanca
- Con 33 años de edad
- Doce años de experiencia en el área
- Egresado de un Colegio particular

**UN LICENCIADO EN CONTADURIA**

- Prestando sus servicios en la Iniciativa Privada
- De sexo femenino
- De tez morena
- Con 30 años de edad
- Con una experiencia en el área de seis meses
- Egresada de una Institución de Gobierno

**UNA SECRETARIA**

- Laborando en la Iniciativa Privada
- De sexo femenino
- De tez morena
- Con 39 años de edad
- Ocho años de experiencia en el área y
- Egresada de un Colegio de Gobierno

### III.9 INSTRUMENTO

Para formular el instrumento de esta investigación, primeramente se elaboró un cuestionario de diez preguntas abiertas, las cuales comprendían aspectos relacionados con las actividades del proceso de selección de personal, y mediante la aplicación de este cuestionario obtener información proporcionada por las personas que se dedican a dicha función, y a su vez con los datos recabados contar con datos más específicos sobre esta área. (apéndice A)

Es así, como este cuestionario se aplicó a una muestra piloto de cinco psicólogos que se encontraban prestando sus servicios en el área de selección de algunas Dependencias gubernamentales.

Y al término de estas aplicaciones, se obtuvo información que manifestaba que durante dicho proceso, en algunas ocasiones los seleccionadores llegaban a presentar algunas actitudes prejuiciosas hacia el candidato.

Así con la información recopilada a través de la muestra piloto, además de la consulta de varios libros, revistas y tomando en cuenta conversaciones referentes a dicha labor, se construyó una escala de actitud, eligiéndose la de tipo Likert, llamada "Método de Calificaciones Sumadas".

Esta escala de actitud se integró de veinticuatro enunciados, los cuales comprendían aspectos relacionados con el candidato sobre la escolaridad, la presentación personal, recomendados, el sexo y la edad. (apéndice B)

La escolaridad se refirió a la procedencia escolar del candidato en base a que si realizó sus estudios en una Institución de Gobierno o particular.

En la presentación personal se contempló la facilidad de palabra, el comportamiento, la apariencia y el arreglo personal.

De los recomendados, se preguntó en cuanto a que si existía alguna preferencia por algún candidato enviado por alguna amistad o familiar del seleccionador o por los enviados ya sea por compañeros de trabajo, altos funcionarios o por el sindicato.

Y por último, se dirigieron algunas preguntas al seleccionador en relación al "ojo clínico".

64

Cada uno de los enunciados recibió un valor, según la siguiente escala:

- (5) Totalmente de acuerdo
- (4) De acuerdo
- (3) Me es indiferente o lo desconozco
- (2) En desacuerdo
- (1) Totalmente en desacuerdo

Debido a que todos los enunciados fueron redactados de manera en que todos se contestaran con la mayor puntuación, ésta representó a las opiniones de los encuestados que manifestaron en menor grado actitudes prejuiciosas hacia el candidato, por consiguiente la menor puntuación representó a las opiniones que indicaban en mayor grado actitudes prejuiciosas hacia el candidato.

### III.10 PROCEDIMIENTO

Para llevar a cabo la presente investigación, se construyó un cuestionario de diez preguntas abiertas referentes al proceso de selección de personal, aplicándose a una muestra piloto de cinco psicólogos del Sector Público, y con la información recabada a través de la muestra piloto, así como a través de una consulta bibliográfica relacionada con el tema y con la información recopilada por medio del cuestionario se construyó una escala de actitud de 24 enunciados, la cual se aplicó en diversos centros de trabajo tanto del Sector Público como privado, a un total de 32 personas que seleccionaban al personal de nuevo ingreso, de los cuales 20 de ellos fueron psicólogos y los 12 restantes contaban con diversas escolaridades, una vez concluida la aplicación del instrumento, se llevó a cabo la calificación de cada uno de los instrumentos aplicados para así poder realizar el tratamiento estadístico de donde se obtuvieron los datos necesarios para las conclusiones finales.

## TRATAMIENTO ESTADISTICO

### III.11 TRATAMIENTO ESTADISTICO

Una vez concluida la aplicación de la escala de actitud, se procedió a asignar valores a cada una de las respuestas emitidas por los encuestados con base a la escala establecida para obtener el porcentaje total de cada instrumento.

Y para una mayor facilidad y objetividad en cuanto al tratamiento de los datos recopilados, se decidió efectuar el análisis estadístico por medio de la computadora.

Es así como con la suma de los puntajes de cada uno de los instrumentos se obtuvieron las medias para conocer el promedio de las respuestas emitidas. Y con el propósito de mejorar la comprensión de la manera en que se presentaban las respuestas ofrecidas por cada uno de los 32 integrantes de la muestra, se elaboró una distribución de frecuencias.

Se llevo a cabo un análisis de cada uno de los reactivos con el fin de determinar cual era el que mejor discriminaba lo que se pretendía medir, dándonos como resultado que del total de los enunciados que comprendieron el instrumento de esta investigación nueve de ellos contaban con un mayor grado de discriminación en relación a los demás reactivos. Por lo que con base a este resultado se tomaron estos nueve enunciados como representativos del total de la población encuestada.

Y debido a que se pretendía conocer si existían diferencias significativas en cuanto a la manifestación de actitudes prejuiciosas entre psicólogos y no psicólogos, se procedió a realizar una división de dos grupos de acuerdo a la escolaridad de cada uno de ellos, integrándose un grupo de instrumentos de respuesta emitidas por psicólogos y otro de respuestas ofrecidas por diversos profesionistas.

Por esto fue necesario conocer si los datos emitidos por la muestra se distribuían normalmente, por lo que se utilizó la prueba de Kolmogorov Smirnov (4) misma que nos reportó que ambos grupos se distribuían normalmente.

Así en virtud de que los datos se distribuían normalmente, se trató de conocer si existían diferencias significativas entre las medias de ambos grupos, por esto se efectuó un análisis de la prueba "t" de student (5) llevándose a cabo el análisis de acuerdo a la profesión, la edad, el sexo y el color de piel de cada uno de los integrantes de ambos grupos.

(4) Siegel S. ESTADISTICA NO PARAMETRICA Ed. Trillas, México, 1986. Pág.69-70

(5) Smith, George Milton ESTADISTICA SIMPLIFICADA PARA PSICOLOGOS Y EDUCADORES, Ed. El Manual Moderno, México 1971. Pág. 72-73

## R E S U L T A D O S



### III.12 RESULTADOS

De acuerdo a los datos obtenidos a través del análisis de la prueba "t" de student sobre la escolaridad de ambos grupos se encontró que existen diferencias significativas entre las medias de ambos grupos en base a que se obtuvo una "t" de .032, teniéndose establecido un nivel de significancia de .05 y debido a que el resultado de "t" es menor que el nivel de significancia, se concluye que la "t" obtenida cae dentro del área de aceptación de la hipótesis alterna.

Esta regla de decisión, se tomó con fundamento en lo escrito por Sidney Siegel en su obra Estadística no Paramétrica y a su vez comparando los resultados de la "t" obtenida de las medias de ambos grupos con respecto a la edad, sexo y color de piel se encontró que no se presentaron diferencias significativas debido a que la "t" obtenida fue mayor que el nivel de significancia establecido.

En resumen, con base a los resultados obtenidos y en términos generales se confirma que existen diferencias significativas en la manifestación de actitudes prejuiciosas hacia el candidato en el proceso de selección de acuerdo a la escolaridad de cada uno de los seleccionadores. Destacándose que el grupo de psicólogos desempeña las funciones de selección de personal presentando menores actitudes prejuiciosas en la aceptación o rechazo del candidato, debido a que los resultados indican que este grupo expresa en menor grado este tipo de actitudes.

### III.13 ANALISIS DE RESULTADOS

Haciendo un análisis de las respuestas emitidas por la muestra de esta investigación se presenta en forma gráfica un resumen de los puntos de vista agrupandolos en relación a el lugar en donde se encontraban laborando en el momento de la aplicación del instrumento en función del orden de las aseveraciones de la escala de actitud.

De igual modo se muestra un resumen del análisis de varianza efectuado por cada una de los factores que integran el instrumento como son la edad, el sexo y el color de piel en la que la F es un valor equivalente a la prueba "t", y la significancia de F es el valor que manifiesta que existen diferencias significativas entre las medias de ambos grupos tomando en cuenta su profesión y en relación a la edad, sexo y color de piel los valores de la significancia de F

nos reportan que no existen diferencias significativas entre esos tres factores

Posteriormente se describirá cada uno de los comentarios emitidos por dicha muestra ( Apéndice "C").

Finalmente al término de estas descripciones se darán a conocer las similitudes entre las opiniones entre estos integrantes.

## CAPITULO CUARTO

### CONSIDERACIONES DEL INSTRUMENTO

Para elaborar la escala de actitud de esta investigación se tomaron en cuenta todos aquellos factores que pudieron influir en el área a estudiarse y una vez recopilada la información, se elaboró un cuestionario que se aplicó a una muestra piloto dándonos como resultado información que contribuyó a corroborar a la construcción de la escala de actitud, la cual se sometió a un análisis de reactivos que nos reportó que nueve de ellos discriminaban en mayor grado en relación a los demás reactivos .

El número de reactivos con los que se integró, nos permitió obtener la información requerida, facilitándose su calificación e interpretación. Sin embargo, de acuerdo a los resultados obtenidos , consideramos que no es apropiado hacer generalizaciones absolutas, debido a que se trabajó con una muestra que no representa a todos los psicólogos y no psicólogos que trabajan en este campo en nuestro país.

## CAPITULO QUINTO

## CONCLUSIONES

Con fundamento en los resultados obtenidos a través del instrumento aplicado en esta investigación, que fue sometido a un análisis de prueba "t" de 0.32 con un nivel de significancia de .05, entre el grupo de psicólogos y no psicólogos que desempeñan las funciones de la selección de personal de nuevo ingreso, se llegaron a las siguientes conclusiones :

- En el área de selección de personal en algunas ocasiones los psicólogos y no psicólogos que llevan a cabo la selección de personal de nuevo ingreso llegan a manifestar algún tipo de prejuicio hacia el candidato.

- Para los fines de esta investigación, no se detalla como se manifiestan las actitudes prejuiciosas hacia el candidato, sino que se destaca por medio del instrumento que existen algunas actitudes prejuiciosas hacia el solicitante a empleo en relación a su edad, sexo, apariencia personal, procedencia escolar y con los recomendados.

- Haciendo hincapié que el grupo de los psicólogos, que llevan a cabo estas actividades tienden a manifestar en menor grado actitudes prejuiciosas hacia el prospecto.

- Se atribuye, de acuerdo a este estudio, que la diferencia en la manifestación del prejuicio esta determinada de acuerdo a la formación profesional de los encuestados.

- Aunque es importante mencionar que en la presentación de este tipo de actitudes intervienen en algunos casos las exigencias de la empresa en relación a las características idóneas para cubrir un determinado puesto de trabajo.

- En términos generales, se comprobó la hipótesis general y la alterna lo que nos permite afirmar que fueron exitosos los resultados de este trabajo y que posee buena calidad en su contenido.

## CAPITULO SEXTO

## APORTACIONES Y RECOMENDACIONES

Consideramos que las aportaciones más importantes del presente estudio a la comunidad psicológica lo constituye en primer término la escala de actitud y los resultados obtenidos.

La primera porque la construcción, selección, análisis de reactivos y calificación de los ítems fue cuidadosamente seleccionada y puede ser utilizada para otras investigaciones relacionadas

La segunda porque nos brinda información sobre los factores que influyen en el desempeño de las funciones de la selección de personal.



### RECOMENDACIONES

Para investigaciones futuras proponemos que se lleve a cabo con una muestra mayor.

Al aplicar el instrumento a los encargados de llevar a cabo la selección de personal en alguna Institución, tomar en cuenta según sus políticas de selección diferenciando las muestras según el tamaño de la empresa.

## A P E N D I C E " A "

LEA CUIDADOSAMENTE CADA UNA DE LAS PREGUNTAS QUE A CONTINUACION SE ENLISTAN Y CONTESTE AMPLIAMENTE CADA UNA DE ELLAS DE ACUERDO AL SIGUIENTE CRITERIO :

SI o NO y PORQUE

- 1.- ? Los Colegios particulares ofrecen una mejor preparación académica que los de Gobierno
- 2.- ? Mi experiencia laboral en el área de selección me ayuda a aprobar candidatos adecuados en la primera entrevista.
- 3.- ? Me agrada trabajar con candidatos entre los 17 y 30 años.
- 4.- ? Tomo en cuenta el lugar en donde el candidato realizó sus estudios en el proceso de selección.
- 5.- ? La primera impresión que me causa el candidato es básica para la toma de decisiones.
- 6.- ? La forma de vestir del candidato interviene en su valoración.
- 7.- ? La conducta que presenta el candidato influye en su valoración.
- 8.- ? Algunos rasgos personales que manifiesta el candidato como las posturas, la forma en que se dirige, la manera de expresarse, etc. son aspectos que influyen en su dictamen.
- 9.- ? "El ojo clínico" y la intuición me ayuda a elegir al buen candidato.
- 10.- ? Entre los candidatos recomendados prefiero a los enviados por :

- a) Familiares
- b) Amistades
- c) Compañeros
- d) Altos Funcionarios
- e) Sindicato

## COMENTARIOS ACERCA DE LA MUESTRA PILOTO

El cuestionario que se le aplicó a la muestra piloto integrado por nueve preguntas abiertas y una de opción múltiple, las cuales comprendieron algunos aspectos relacionados con el candidato como procedencia escolar, en cuanto a que si egresó de un Colegio particular o de Gobierno, el sexo la edad los recomendados. Asimismo algunas preguntas estuvieron dirigidas al seleccionador en relación a su experiencia de trabajo en el área de selección de personal específicamente sobre el "ojo clínico" y la intuición

La población de esta muestra piloto se conformó por cinco psicólogos egresados de instituciones de Gobierno, de los cuales cuatro de ellos son de sexo femenino, con un rango de edad entre 24 y 32 años, tres de ellos son de tez blanca.

Los integrantes de esta muestra presentan una experiencia en el área, en el momento de la aplicación del instrumento, entre seis meses y un año, laborando todos ellos en Dependencias de Gobierno.

A continuación describiremos los comentarios expresados por cada uno de los psicólogos respecto al contenido del instrumento:

La opinión del primer encuestado en relación a la procedencia escolar del candidato indica que no tiene preferencia en cuanto a que si el candidato egresó de alguna Institución oficial o particular, debido a que refiere que no depende de la escuela en donde estudió sino de la iniciativa y preparación del candidato.

En relación al aspecto personal del aspirante, dice que es un aspecto que si llega a influir en las decisiones de selección, debido a que es la primera impresión y es en esta en donde se observa la forma en que se dirige y se desarrolla, continua diciendo que también se observa la forma en que sigue las instrucciones, y si algún candidato llega a comportarse agresivo si se llega a rechazar.

De los candidatos recomendados indica que prefiere tratar con los enviados por amistades y compañeros de trabajo, haciendo referencia a que los trata de la misma manera en que trata a un candidato que llega por iniciativa propia, y también lo ayudaría de la misma forma en que lo amerite, también nos dice que si llega a influir el comportamiento que se observe en los candidatos debido a que muchos llegan de manera prepotente.

Sobre la edad del candidato comenta que no tiene preferencia por la edad del solicitante ya que opina que cada persona de acuerdo a su edad tiene sus propias características, y muchas veces se limita la edad en relación al puesto a cubrir.

Entre los puntos de vista que nos ofreció este primer encuestado sobre el "ojo clínico" es un factor muy importante que en algunas ocasiones sirve para tomar decisiones sobre el candidato debido a que se observa si el aspirante sigue las instrucciones y como las sigue, también se observa su comportamiento, y nos dice que si se observa que el candidato esta bien y sólo tiene alguna falla que no llegue a repercutir en el desempeño de sus funciones se le ayuda para que pueda ingresar.

La segunda encuestada de este grupo nos dice en relación a la procedencia escolar del candidato que no tiene ningún inconveniente por el trato con aspirantes egresados de alguna escuela en particular, ya que opina que los conocimientos adquiridos en alguna escuela particular u oficial pueden ser diferentes entre un candidato y otro.

En cuanto al aspecto personal del aspirante, manifiesta que es un elemento muy importante aunque dice que depende del puesto, y en el caso de no presentarse de acuerdo a las exigencias del mismo puesto, no sería un factor para rechazarlo.

En relación al sexo del aspirante refiere que no tiene preferencia por tratar con alguno en particular, aunque nos menciona que para ella es más fácil trabajar con los candidatos del sexo opuesto.

Con respecto a los candidatos recomendados nos comenta que no tiene preferencia por alguno en especial, comentándonos que todo candidato recomendado o no, merece un mismo trato.

En el aspecto sobre la edad del aspirante, nos dice que le agrada tratar más con jóvenes y sólo hasta los cuarenta años debido al carácter, ya que nos indica que muchas veces entre más grandes son los candidatos son más irritables.

En lo referente al "ojo clínico" mencionó que si ayuda porque se detectan características acordes al puesto a cubrir.

El tercer encuestado nos reporta que no tiene preferencia por la procedencia escolar del solicitante ya que a ambos candidatos tanto de Escuelas particulares como oficiales, les dá el mismo peso.

En relación al arreglo personal del aspirante nos comenta que no toma en cuenta este aspecto, ya que indica que la forma de vestir no determina si es un candidato adecuado o no.

Asimismo, refiere que la edad no es un factor que influya en sus decisiones de selección.

Argumentando que no le gusta tratar con candidatos recomendados, porque opina que estos se presentan con la finalidad de que se les brinde ayuda.

En cuanto al trato con candidatos le agrada más tratar con aspirantes femeninos debido a que nos indica que la mujer es más amable por lo que le brinda un trato especial, y en el caso de candidatos masculinos, el trato hacia ellos es como el de un compañero más.

En relación a la opinión que expresa sobre el "ojo clínico" menciona que es muy importante para la toma de decisiones ya que es una herramienta que se afina y que ayuda a valorar si el candidato cuenta o no con los requerimientos del puesto.

La cuarta encuestada de esta muestra describe que no tiene preferencia por candidatos egresados de algún Colegio en particular ya que opina que hay Colegios de Gobierno que son muy buenos y que también existen buenos o malos estudiantes.

En lo referente a la presentación personal del aspirante nos mencionó que es muy importante, aunque no es un factor que se pueda tomar como base para llegar a tomar alguna decisión.

En cuanto a la edad y sexo del solicitante, no presentó inconveniente en tratar con alguno en especial, ya que indicó que depende del puesto a evaluar.

Entre los comentarios sobre el "ojo clínico", la intuición y la experiencia de trabajo comentó que no son elementos que ayuden a probar a un candidato, ya que es necesaria la aplicación de las pruebas para determinar mejor la selección.

Y el último representante de esta muestra nos dijo sobre la procedencia escolar del solicitante que los Colegios particulares ofrecen una mejor formación académica, por lo que prefiere aprobar a los candidatos egresados de estas.

Esta encuestada nos dijo que si influye en sus decisiones la forma en que se presenta el candidato, esto es en relación a su arreglo personal y a su comportamiento, ya que si el candidato no se presenta con el arreglo esperado le brinda un trato diferente en relación al que si se presenta bajo las condiciones esperadas, y en cuanto a la conducta del aspirante nos menciona que si el candidato se llega a comportar en forma agresiva se le rechaza en el proceso de selección, también nos dice que en algunas ocasiones llega a influir la manera en que trata al candidato si ella como seleccionadora esta de mal humor, tiene prisa o esta enferma.

En cuanto a los candidatos que se presentan nos dijo que le agrada más tratar con candidatos del sexo opuesto debido a que es más agradable y se entabla una mejor conversación.

Respecto a los candidatos recomendados indicó que no le gusta tratar con recomendados, ya que mencionó que este tipo de candidatos siempre llegan con mucha seguridad de que van a ser contratados, por lo que dijo que en muchas ocasiones se comporta más exigente con ellos.

En relación a la edad del candidato refirió que prefiere tratar con jóvenes, pues dijo que los candidatos mayores muchas veces son más irritables y no siguen las instrucciones como es debido.

Entre los puntos de vista que nos ofreció sobre el "ojo clínico" mencionó que este si influye en la selección del candidato ya que se observan las características del aspirante desde su comportamiento, la forma de arreglarse y hasta su tipo de letra, aunque no lo considera determinante para llegar a rechazar al aspirante.

## APPENDICE "B"



LEA CUIDADOSAMENTE CADA UNA DE LAS ASEVERACIONES Y MARQUE CON UNA LETRA EL INCISO QUE DEFINA SU OPINION CON RESPECTO A ELLAS, DE ACUERDO CON LOS SIGUIENTES CRITERIOS:

- (A) TOTALMENTE DE ACUERDO
- (B) DE ACUERDO
- (C) ME ES INDIFERENTE O LO DESCONOZCO
- (D) EN DESACUERDO
- (E) TOTALMENTE EN DESACUERDO

1.- Creo que un candidato egresado de un Colegio particular tiene mayores posibilidades de aprobación. ( )

2.- Los candidatos que estudiaron en Escuelas de Gobierno tienen menores oportunidades de contratación. ( )

3.- Tienen mejor preparación académica los candidatos egresados de instituciones particulares. ( )

4.- Las Escuelas de Gobierno no brindan al futuro candidato el pleno desarrollo de sus potenciales. ( )

5.- El "ojo clínico" ayuda a tomar decisiones de selección. ( )

6.- Es importante la apariencia personal del candidato ( )

7.- En el primer encuentro con el solicitante me formulo una idea de él. ( )

8.- Tomo en cuenta el arreglo personal de las personas de nuevo ingreso. ( )

9.- La facilidad de palabra del aspirante es un elemento a su favor. ( )

10.- El comportamiento que observo en el candidato es importante. ( )

11.- La experiencia laboral facilita la detección de los candidatos. ( )

12.- Al final del encuentro con el candidato cambia la impresión que me causó a primera vista. ( )

13.- Mi intuición me ayuda a aprobar candidatos adecuados. ( )

14.- Se me facilita el trato con aspirantes que tienen ideas semejantes a las mías. ( )

15.- Me gusta más tratar con candidatos del sexo opuesto. ( )

16.- Es fácil trabajar con candidatos femeninos. ( )

17.- Me agrada tratar con candidatos masculinos. ( )

18.- Entre los candidatos recomendados prefiero a los enviados por mis compañeros de trabajo. ( )

19.- Me agrada aprobar a los aspirantes recomendados por altos funcionarios. ( )

20.- Tengo que dar preferencia a los candidatos recomendados por altos funcionarios. ( )

21.- En algunas ocasiones doy preferencia a los aspirantes enviados por mis familiares. ( )

22.- De acuerdo a las políticas, es difícil que un candidato mayor de 36 años sea aceptado. ( )

23.- De los diversos candidatos tengo que dar preferencia a los que tienen entre 26 y 35 años. ( )

24.- Es más fácil trabajar con candidatos jóvenes entre 20 y 25 años. ( )

1.- Si tu prefieres trabajar con candidatos del sexo opuesto dime porque?

2.- Te gusta trabajar con candidatos de Escuelas particulares?

3.- Tienes preferencia por candidatos de alguna edad, porqué?

4.- Cuales son las características de personalidad que a tu juicio debe reunir el candidato?

5.- De los candidatos recomendados con cuales te gusta trabajar?

#### PUNTOS DE VISTA FAVORABLES SOBRE LA ESCOLARIDAD

a) De los psicólogos que laboran en el Sector Público, tres de ellos mostraron mayor aceptación por candidatos egresados de Colegios particulares, porque según ellos:

- Muestran a través de la entrevista el tipo de formación que les fue inculcada
- Pueden aportar más o menos mayores conocimientos.
- Son más abiertos y tienen mejor preparación.

b) Entre los psicólogos que trabajan en la Iniciativa Privada uno de ellos prefiere trabajar con este tipo de candidatos, debido a que comenta que los planes curriculares en estas Escuelas son más congruentes con las necesidades del mercado laboral.

c) Uno de los psicólogos que presta sus servicios en un Centro Comercial opina que con los candidatos egresados de Instituciones particulares se aprende más porque tienen otra visión de las cosas y puntos de vista interesantes.

#### PUNTOS DE VISTA DE LOS DIVERSOS PROFESIONISTAS SOBRE LA ESCOLARIDAD

a) Del total de esta muestra dos de ellos reportaron acuerdo al tratar con candidatos egresados de Colegios particulares. Estos son sus comentarios:

b) Una licenciada en Administración que labora en la Iniciativa Privada, comentó que le gusta más tratar con candidatos que realizaron sus estudios en Escuelas de paga porque según afirma son los que dan mejores resultados para la empresa.

c) El licenciado en Ciencias de la Comunicación que representa a una Institución bancaria opinó que los candidatos de Escuelas de paga son más abiertos al diálogo y que por su preparación entienden más las circunstancias de la empresa.

d) Los profesionistas restantes nos comentaron puntos de vista que reflejan que no existe alguna preferencia por el candidato de acuerdo al lugar en donde realizaron sus estudios.

Estos son los comentarios en relación a este aspecto de tres profesionistas que trabajan en la Iniciativa Privada :

- Un licenciado de Administración Industrial que refiere que, aunque en las Escuelas particulares ofrecen un buen nivel, también existen muchos egresados de Escuelas oficiales que pueden ser muy buenos candidatos.

- Una licenciada en Administración, indicó que la preparación depende del candidato, la manera de comportarse y llevar a cabo una plática depende de lo social y amable de los candidatos.

- Y la secretaria comentó que ambos tipos de candidatos ofrecen buenos resultados.

e) De los entrevistados que prestan sus servicios en Centros Comerciales, nos comentaron los siguientes puntos de vista :

- El licenciado en Administración indicó, que no existe preferencia, además de que casi no se presentan este tipo de candidatos.

- El seleccionador que tiene el cuarto grado de primaria afirmó que algunas veces puede rendir más un candidato de pocos estudios.

f) Dos de los integrantes que representan a las Instituciones bancarias nos ofrecieron el siguiente punto de vista:

- El licenciado en Trabajo Social y el Administrador indicaron que les es indiferente la procedencia escolar del candidato.

PUNTOS DE VISTA DE LOS PSICÓLOGOS DE NO ACUERDO SOBRE EL FACTOR ESCOLAR.

a) De los siete psicólogos restantes que representan al Sector Público, ninguno de ellos toma en cuenta la procedencia escolar del aspirante, debido a que comentaron que:

- No importa la procedencia, sino el candidato.
- No existe preferencia, debido a que de ambas Instituciones, particular u oficial, egresan candidatos bien preparados.
- Se trabaja de igual modo tanto con los egresados de Instituciones particulares como oficiales.
- Cada candidato es diferente, ya sea en sus aptitudes, inteligencia y rasgos de personalidad.
- Lo importante es el carácter del candidato, no importando la Institución de donde realizó sus estudios.
- Ambos se comportan correctamente, aunque a veces son más abiertos y tienen mejor presentación los egresados de Escuelas particulares.
- La preparación académica depende del candidato.

b) Dos de los psicólogos que se desempeñan en Instituciones bancarias manifiestan lo siguiente :

- No existen preferencias sobre este aspecto, debido a que los parámetros de exploración académica pueden ser aplicados a todo tipo de egresados, ya que se buscan candidatos bien calificados, no importando su procedencia.
- La preferencia por candidatos de Escuelas particulares puede depender de una área en específico dentro de la organización, motivo por lo que puede convertirse en un requisito.

c) De los psicólogos de la Iniciativa Privada, sólo a uno de ellos le es indistinta la procedencia escolar del candidato.

d) Entre el grupo de psicólogos que representaron a los centros Comerciales, en general les es indistinta la procedencia escolar de candidato, y nos dicen que casi no se presentan candidatos egresados de Escuelas particulares.

PUNTOS DE VISTA DE LOS PSICÓLOGOS SOBRE LA PRESENTACION  
PERSONAL DEL CANDIDATO.

a) De las opiniones que nos ofrecieron este grupo de profesionistas que laboran en Secretarías de Estado, se tiene que todos ellos toman en cuenta la presentación personal del candidato como un elemento primordial.

Además de que cada uno de ellos describió algunos aspectos de personalidad que a su juicio debe reunir el candidato, estos son algunos ejemplos:

- Que tenga una buena actividad, experiencia en el área, estabilidad y constancia en su desempeño.

- Que sus intereses sean afines al puesto, que tenga buenas relaciones interpersonales, que sea adaptable y tenga buena iniciativa.

- Que sea responsable, seguro de sí mismo, con deseos de superación, y extrovertido.

- Con inquietud por aportar nuevas ideas.

- Creatividad, honorabilidad, estabilidad emocional, colaborador, con capacidad de atención y concentración para resolver problemas de su área.

- Las características deben responder a un estudio del puesto que se pretende cubrir.

- Que no sea muy agresivo.

b) En cuanto a los psicólogos que trabajan en Instituciones bancarias, los tres mostraron acuerdo en todos los aspectos que integran a la presentación, asimismo nos hicieron los siguientes comentarios :

- Que el candidato acepte errores, que se comporte de acuerdo a las normas, esto quiere decir, que se observe un



equilibrio, que tenga una estructura familiar integrada, que no sea agresivo y que este motivado al trabajo.

- Las características de personalidad del candidato son muy relativas, ya que básicamente depende del puesto para el cual se esta requisitando.

- Las características que debe reunir el aspirante en general van ligadas al contexto laboral al que pertenece y los rasgos adecuados dependen en gran parte de los patrones de compartamiento que caracterizan a un área en particular, mismos que pueden variar de un subcontexto a otro dentro de la Institución. Aunque en general se pretende encontrar candidatos potencialmente adaptables a la cultura de la organización, prefiriéndose una personalidad estable.

c) En lo que respecta a los psicólogos examinados de la Iniciativa Privada, de los tres que integran esta muestra todos presentan un acuerdo en cuanto a los factores que integran a la presentación, entre sus opiniones complementarias se tiene que :

-El candidato sea honesto y que se exprese abiertamente.

- Que tenga motivación de logro y responsabilidad.

- Las características varían de acuerdo al puesto que se va a contratar.

d) De los psicólogos encuestados que se desempeñan en algunos Centros Comerciales, tenemos los siguientes comentarios:

- Que el candidato cuente con madurez o estabilidad emocional, con adecuadas relaciones interpersonales, iniciativa, creatividad, criterio y sentido común para tratar a la gente, así como potencial para aprender.

- Que presente pulcritud, un arreglo personal esperado, amabilidad, paciencia, criterio amplio y resistencia a la frustración.

- Que sea responsable, estable y con motivación para retos.

- Que cuente con experiencia en el puesto y que la edad sea la indicada para el puesto.

PUNTOS DE VISTA DE LOS DIVERSOS PROFESIONISTAS SOBRE LA PRESENTACION DEL CANDIDATO.

A continuación se enlistan las opiniones de cada uno de ellos, de acuerdo a su profesión y el lugar en donde desempeñan sus funciones:

a) De los profesionistas que trabajan en el Sector Privado, se contó con una muestra de siete seleccionadores que están integrados de la siguiente manera :

- 2 Lic. en Administración
- 1 Lic. en Relaciones Industriales
- 1 Lic. en Ciencias de la Comunicación
- 1 Lic. en Pedagogía
- 1 Lic. en Contaduría
- 1 Secretaria.

- Uno de los licenciados en Administración opinó que el candidato debe ser amable y educado, extrovertivo y con un arreglo personal esperado.

- Y su homólogo describió que las características personales del aspirante dependen del puesto, aunque se pretende que sea adaptable, que trabaje en equipo, que sea creativo, que se comprometa, que acepte sugerencias y sea capaz de hacer bien su trabajo.

- El lic. en Relaciones Industriales, sugiere que el candidato debe ser pulcro, responsable, muy dinámico y con veracidad en su historial.

- El lic. en Ciencias de la Comunicación, aportó que además de los aspectos de la presentación, el solicitante debe tener nivel académico adecuado al puesto y estabilidad.

- La lic. en Pedagogía, nos dijo que el candidato debe poseer facilidad para la toma de decisiones, que sea sociable, con estabilidad emocional, con buena actividad y responsabilidad.

- La Secretaria nos comentó que el candidato tenga buen carácter, con potencial para el trabajo, que tenga experiencia y sea adaptable.

b) De los diversos profesionistas que laboran en Centros Comerciales, se contó con un lic. en Administración y un seleccionador con el cuarto grado de

primaria, ambos indican acuerdo en los aspectos de la presentación, además de que sugieren lo siguiente:

- El lic. en Administración menciona que es muy importante que el aspirante demuestre seriedad y responsabilidad.

- El seleccionador que cuenta con el cuarto grado de primaria, refiere que los candidatos de preferencia deben ser gente joven que tenga necesidad de trabajo, que sea agradable y cordial.

c) Dentro de este grupo de los diversos profesionistas que presentan sus servicios en Instituciones bancarias, se reunió a un lic. en Trabajo Social, un lic. en Administración y un lic. en Ciencias de la Comunicación. Estos son sus puntos de vista :

- El lic. en Trabajo Social nos comentó que se inclina por personas cuya personalidad les permita desenvolverse aceptablemente en su grupo de relación.

- El Administrador sugirió que el candidato tenga la preparación requerida y un medio ambiente sano en el que se desenvuelva.

- El lic. en Ciencias de la Comunicación mostró un total acuerdo a los puntos que integran a la presentación, al igual que el lic. en Trabajo Social y el Administrador indicando que además el candidato tenga buen comportamiento, buenas relaciones sociales y familiares, así como escolares y laborales y sobre todo que se adapte al medio.

**PUNTOS DE VISTA DE LOS PSICOLOGOS QUE TIENEN PREFERENCIA POR  
CANDIDATOS DEL SEXO OPUESTO**

a) De los diez psicólogos que trabajan en Instituciones de Gobierno sólo uno de ellos refirió que le gusta más tratar con candidatos del sexo opuesto, debido a que con ellos se le facilita llevar a cabo la entrevista.

b) De este grupo de profesionistas, de los tres que trabajan en un banco, a dos de ellos les agrada más tratar con candidatos de sexo opuesto porque según afirmaron se logra una mayor empatía, más adecuada en menor tiempo.

c) Sólo a un psicólogo de los siete que representan el Sector Privado se le facilita más el trato con aspirantes de sexo opuesto.

FUENTES DE VISTA DE LOS DIVERSOS PROFESIONISTAS QUE TIENEN  
PREFERENCIAS POR CANDIDATOS DEL SEXO OPUESTO

a) De los que trabajan en la Iniciativa Privada, el Administrador mencionó que se le facilita más trabajar con los aspirantes del sexo opuesto.

b) Al lic. en Administración y al lic. en Ciencias de la Comunicación, que representan a las Instituciones bancarias, comentaron que les agrada más tratar con los candidatos del sexo opuesto debido a que refieren que son de trato más sociable y agradable.

DESACUERDO DE LOS PSICOLOGOS EN CUANTO A LA PREFERENCIA POR  
TRATAR CON CANDIDATOS DEL SEXO OPUESTO

a) De la muestra encuestada del Sector Público, tres de ellos nos hicieron los siguientes comentarios :

- Ambos tiene la misma oportunidad para el puesto, aunque se considera que el sexo va a depender del puesto y las necesidades de la empresa.

- No existe preferencia por ninguno debido a que el psicólogo tiene la habilidad para trabajar con ambos.

- Por ninguno, porque lo importante es el candidato.

b) Los psicólogos que representan al Sector Privado nos expresaron los siguientes puntos de vista :

- Existen buenos candidatos por ambas partes.

- Solo basta que el candidato cubra los requisitos que marca el desempeño del puesto.

c.) De este grupo de profesionistas que prestan sus servicios en Centros Comerciales, dos de ellos nos dijeron :

- Todo depende del puesto.

- La experiencia de trabajo permite trabajar con ambos sin dificultad.

PUNTOS DE VISTA DE LOS PSICÓLOGOS QUE INDICAN ACUERDO EN  
TRABAJAR CON CANDIDATOS RECOMENDADOS

a) Seis de los que prestan sus servicios en el Sector Público, dieron las siguientes aportaciones:

- Cuatro de ellos refieren que de los recomendados, prefieren trabajar con los enviados por sus familiares.

- Otro seleccionador de este grupo, menciona que prefiere tratar con los recomendados por sus compañeros de trabajo.

- Y el último integrante de este grupo, nos indica que se le facilita trabajar con cualquier candidato recomendado siempre y cuando sean profesionistas.

c) Tres de los seleccionadores de este grupo que se desempeñan en el Sector Privado, comentaron lo siguiente:

- Dos de ellos nos manifestaron que les gusta tratar con recomendados de altos funcionarios, y

- Uno de estos, indica que prefiere tratar con los que tienen la capacidad, la habilidad y las facultades que se requiere para el desempeño del puesto.

d) Dos de los psicólogos que laboran en Centros Comerciales mencionaron que aceptan tratar con cualquier tipo de recomendado, siempre y cuando el recomendado dé la imagen de que no necesita la recomendación y sepa trabajar.



COMENTARIOS DE LOS DIVERSOS PROFESIONISTAS QUE MANIFESTARON  
ACEPTACION POR CANDIDATOS RECOMENDADOS

Entre las opiniones recopiladas de los representantes del Sector Privado, tenemos que :

a) Al Lic. en Administración Industrial, le parece mejor trabajar con candidatos recomendados por amistades, y dice que de cualquier candidato recomendado prefiere a quien reúna la mayor cantidad de cualidades positivas en su personalidad y con respecto a su potencial de trabajo.

- El Lic. en Ciencias de la Comunicación, piensa que es mejor trabajar con los recomendados de altos funcionarios, porque probablemente estos están más acordes con el perfil del puesto, lo que no siempre sucede con el resto de los candidatos; sin embargo, indica que lo que determina es la experiencia y la capacidad del candidato.

- El Lic. en Pedagogía, no tiene inconveniente por trabajar con los tres tipos de candidatos, aportando que de estos le agrada trabajar con algún recomendado que sobresalga positivamente en el trabajo.

- La Lic. en Administración, opina que le gusta trabajar con recomendados por amistades y por altos funcionarios, y en general con los que demuestren tener las aptitudes, habilidades y conocimientos que exige el puesto.

**PUNTOS DE VISTA DE LOS DIVERSOS PROFESIONISTAS QUE INDICAN  
ACUERDO EN TRATAR CON CANDIDATOS RECOMENDADOS**

a) De los que prestan sus servicios en Centros Comerciales, el Lic. en Administración indica que de los candidatos recomendados, le agrada más tratar con los enviados por altos funcionarios.

b) Entre los profesionistas que laboran en el banco el Lic. en Administración comenta que tiene mayor agrado por trabajar con los candidatos enviados por sus amistades.

Y el Lic. en Ciencias de la Comunicación, refiere que tiene mayor agrado por los candidatos que son enviados por compañeros de trabajo, por que opina que se abren más al diálogo, mencionando que no le gusta trabajar con los candidatos enviados por altos funcionarios, debido a que el candidato cree que por eso ya esta adentro.

En resumen, tanto los psicólogos como los diversos profesionistas nos manifiestan que en general no tienen inconvenientes en tratar con cualquier tipo de recomendado (a excepción de algunas preferencias por algún recomendado) que éste no se muestre prepotente y cumpla con las características del puesto, no importando de quien venga recomendado.

PREFERENCIAS DE LOS PSICOLOGOS EN CUANTO A TRABAJAR CON  
CANDIDATOS JOVENES.

a) De las opiniones reportadas por los representantes del Sector Público, uno de ellos dijo que le gustaba más trabajar con aspirantes entre 22 y 30 años, porque los mayores en muchos casos tienden a manejar la entrevista a su conveniencia.

- Otro de los representantes de este grupo, indicó que se le facilita el trato con aspirantes entre 20 y 30 años, aunque opina que la experiencia de los candidatos mayores es importante.

- Tres de los profesionistas de este grupo refirieron que no les gusta trabajar con candidatos mayores de 36 años, debido a que según ellos su carácter tiende a ser más irritable.

- Y el último integrante de este factor refiere que le agrada más trabajar con candidatos entre 26 y 35 años porque menciona que es más fácil trabajar con ellos.

- En resumen, de los diez integrantes de este sector seis prefieren trabajar con candidatos jóvenes.

COMENTARIOS DE LOS PSICÓLOGOS QUE LABORAN EN DIVERSOS  
SECTORES, QUE INDICARON ACUERDO AL TRATAR CON CANDIDATOS  
JOVENES

a) De la muestra correspondiente a las Instituciones bancarias, dos de ellos manifestaron preferencia por candidatos entre 18 y 21 años, y en general comentan que candidatos no mayores de 36 años debido a que afirman que se les facilita el trato con candidatos jóvenes.

b) De los tres psicólogos entrevistados que comprenden a la Iniciativa Privada, todos estuvieron de acuerdo en tratar con candidatos jóvenes, sin embargo uno de ellos opina que se debe aprender a tratar con candidatos de todas las edades debido a que se presentan candidatos de diversas edades.

- Otro psicólogo que trabaja en la iniciativa privada hizo la observación de que le gusta tratar con aspirantes entre 23 y 28 años, ya que aún tiene un espíritu jovial y se crea rápidamente un ambiente de confianza, y

- El último psicólogo de estos tres que laboran en la Iniciativa Privada, nos dijo que esta de acuerdo en tratar con candidatos entre 26 y 35 años.

c) De los cuatro psicólogos que conforman el Sector Comercial, todos ellos indicaron que están de acuerdo en trabajar con candidatos jóvenes, y cada uno de ellos nos indica las edades que consideran convenientes para la contratación del candidato.

- Que el aspirante no sea mayor de 36 años aunque también menciona que toma en cuenta la necesidad, madurez y la capacidad.

- Entre los 18 y 25 años, aunque aporta que todos los candidatos tienen algo que dar.

- Que los candidatos no sean mayores de 36 años, y

- El último de este grupo, nos indica que de preferencia el candidato tenga entre 18 y 30 años.

PREFERENCIA DE LOS DIVERSOS PROFESIONISTAS POR TRABAJAR CON  
CANDIDATOS JOVENES

a) De los encuestados de este grupo de profesionistas que trabajan en la iniciativa privada, tenemos que :

- La Lic. en Pedagogia, refirió que es mejor tratar con candidatos jóvenes entre 25 y 35 años, aunque dice que en muchas ocasiones según el puesto es el rango de edad.

- La Lic. en Contaduria, nos dijo que prefiere trabajar con aspirantes entre 26 y 35 años, debido a que se puede entender mejor y hablar de la misma idea.

- De igual modo la Secretaria comentó que le agrada tratar con candidatos jóvenes, ya que la empresa no acepta a mayores de 35 años.

- Y por último, el Lic. en Administración nos indicó que prefiere que los candidatos sean entre 20 y 35 años, ya que comenta que en esta etapa tienen mucha energía, entusiasmo y deseos de superación.

b) En relación a los puntos de vista ofrecidos por los diversos profesionistas que laboran en Centros Comerciales, tenemos que de los dos seleccionadores de este grupo el Lic. en Administración propuso que los candidatos para contratación no deben ser mayores de 36 años.

c) Entre los puntos de vista que nos dan a conocer los diversos profesionistas que representan a las Instituciones bancarias, tenemos los tres siguientes :

- La Lic. en Trabajo Social refirió que el candidato no debe ser mayor de 36 años, aunque la preferencia del candidato esta apegada al cumplimiento de los requisitos que marca la Institución.

- El Lic. en Administración, también nos indicó que es conveniente que los candidatos no sean mayores de 36 años.

- Y el Lic. en Ciencias de la Comunicación, nos comentó que prefiere que los candidatos tengan edades entre 18 y 25 años, ya que dice que puede manejar mejor la entrevista con ellos a diferencia de personas mayores que generalmente son más necias.

COMENTARIOS DE PSICOLOGOS QUE MANIFESTARON DESACUERDO EN  
CUANTO A ALGUNA PREFERENCIA POR LA EDAD DEL CANDIDATO

a) Estas son las opiniones de cuatro de ellos que trabajan en el Sector Público :

- La edad no es elemento que intervenga, la experiencia y una buena aplicación de los procedimientos darán la facilidad para trabajar con candidatos de cualquier edad.

- Todo los candidatos tienen derecho a trabajar.

- Porque la edad no implica que tenga o no los conocimientos, y

- Porque todos aceptan las instrucciones.

b) Entre los puntos de vista de los psicólogos que laboran en la Iniciativa Privada y los Centros Comerciales, ellos nos indicaron que se tiene preferencia por contratar candidatos jóvenes.

En resumen, tanto psicólogos como no psicólogos nos hacen saber que les agrada trabajar con candiatos jóvenes no mayores de 36 años.



COMENTARIOS DE LOS DIVERSOS PROFESIONISTAS Y DE LOS  
PSICOLOGOS QUE ESTAN A FAVOR DEL "OJO CLINICO"

Entre los diversos puntos de vista que nos ofrecieron los profesionistas que laboran en el área de la selección de personal, tanto en el Sector Público como privado, existe una comunión de ideas en cuanto a que el "ojo clínico" y la experiencia de trabajo en dicha actividad es una herramienta que facilita la toma de decisiones en cuanto a la aceptación o rechazo del candidato, debido a que desde el primer momento en que se presenta el aspirante a empleo, se observa su comportamiento y como sigue las instrucciones, asimismo en algunas ocasiones se puede determinar si las características del candidato corresponden al perfil del puesto.

A continuación se enlistarán los profesionistas que coinciden con este punto de vista y el lugar en donde prestan sus servicios:

a) De los que laboran en Dependencias de Gobierno y comparten este punto de vista, se encuentran seis psicólogos.

b) Entre los que trabajan en la Iniciativa Privada y muestran acuerdo sobre este factor en cuestión, tenemos a los siguientes profesionistas:

Un Licenciado en Relaciones Industriales,  
Un Administrador,  
Una Pedagoga,  
Una Lic. en Ciencias de la Comunicación,  
Una Lic. en Contaduría, y  
Una Secretaria.

c) De los que se desempeñan en Centros Comerciales que muestran acuerdo en este punto, contamos con dos seleccionadores de personal con las siguientes escolaridades:

Un Lic. en Administración, y  
Un seleccionador con el cuarto grado de primaria.

d) Y por último, de los que prestan sus servicios en Instituciones bancarias y que coinciden con este factor tenemos a:

Un Lic. en Ciencias de la Comunicación, y  
Un Administrador.

SIMILITUD ENTRE LOS PUNTOS DE VISTA MENCIONADOS POR  
CADA UNO DE LOS ENCUESTADOS

Opiniones semejantes del total del grupo que integró la muestra en cuanto al aspecto escolar:

- Existe una similitud de puntos de vista en relación a la manifestación de preferencias por candidatos egresados de Colegios particulares, debido a que cada uno de ellos indicó que existe una mayor posibilidad de que presenten una mejor preparación académica, misma que se va a reflejar en sus conocimientos.

Entre los profesionistas que nos ofrecieron estos puntos de vista y que prestan sus servicios en diversas empresas, tenemos a los siguientes:

Un Psicólogo	Sector Público
Un Psicólogo y Una Contadora	Iniciativa Privada
Un Comunicólogo	Institución Bancaria

SIMILITUD ENTRE LOS PUNTOS DE VISTA QUE INDICARON QUE  
NO TIENEN PREFERENCIA POR LA PROCEDENCIA ESCOLAR  
DEL CANDIDATO

Entre las opiniones que no manifestaron preferencias por la procedencia escolar del candidato, existe una similitud en cuanto a los conocimientos adquiridos por el candidato en relación a que la preparación académica depende del propio candidato y no de la Institución en donde estudió.

Dentro de este grupo que no manifiesta preferencia por la procedencia escolar del aspirante, se encuentran los siguientes profesionistas que trabajan en Instituciones tales como:

Tres Psicólogos	Sector Público
Dos Administradores	Iniciativa Privada
Un Psicólogo	Institución Bancaria
Un Seleccionador con el cuarto grado de primaria	Centro Comercial

- De los puntos de vista en cuanto a que les es indistinta la procedencia escolar del candidato, lo conforman los siguientes profesionistas que laboran en estas empresas :

Tres Psicólogos	Sector Público
Dos Psicólogos	Iniciativa Privada
Un Lic. en Trabajo Soc. y Un Administrador	Institución Bancaria
Un Administrador	Centro Comercial

- Se encontró una similitud entre los puntos de vista de dos psicólogos que laboran en el Sector Público y un Administrador que trabaja en la Iniciativa Privada en relación a que no toman en cuenta la procedencia escolar del candidato, sino que para ellos es mucho más importante tomar en cuenta algunos aspectos de la personalidad del candidato.

#### PUNTOS DE VISTA SIMILARES CON RESPECTO A LA PRESENTACION PERSONAL DEL CANDIDATO

De la muestra encuestada, todos nos comentaron que éste es un factor primordial en el proceso de selección de personal.

- Uno de los aspectos más importantes sobre este factor es que todos coinciden en que es muy importante la apariencia personal del candidato en cuanto al arreglo y la pulcritud en el vestir.

- A su vez, otro aspecto importantísimo en el que hacen hincapié los seleccionadores es en el comportamiento del candidato.

A continuación se describen los factores que en este caso específico se conformaron para integrar la presentación personal de diversas Instituciones.

FACTORES QUE INTEGRARON A LA PRESENTACION PERSONAL  
DEL CANDIDATO

- Uno de los factores que comprenden a la presentación personal es la facilidad de palabra del sustente, y sobre este aspecto los siguientes profesionistas nos comentan que no lo consideran como un elemento que pueda influir en las decisiones de selección, estos profesionistas que coinciden en este punto de vista se desempeñan en las siguientes empresas :

Un Psicólogo	Sector Gobierno
Un Administrador, y	
Una Contadora	Iniciativa Privada
Un Psicólogo	Centro Comercial

- En este aspecto de la presentación personal del candidato, cada uno de los encuestados aportó puntos de vista sobre algunas características de personalidad que a su juicio todo candidato debe reunir.

- Estas son algunas de las características que nos fueron reportadas por la muestra, y que a su vez son comunes entre los diversos profesionistas que prestan sus servicios en diferentes organizaciones

=====

- La Iniciativa Privada factor común a:

5 Psicólogos	Sector Público
<hr/>	
1 Lic. en Relaciones Comerciales,	
2 Administradores.	Iniciativa Privada
1 Contadora, y	
1 Secretaria	

-----

=====

- La estabilidad emocional común a:

5 Psicólogos	Sector Público
1 Psicólogo	Institución Bancaria
1 Psicóloga	Sector Comercio
1 Administrador	Iniciativa Privada

-----

=====

- Manejo de buenas relaciones interpersonales factor común a:

3 Psicólogos	Sector Público
1 Administrador	
1 Lic. en Ciencias de la Comunicación, y	Iniciativa Privada
1 Administrador	Institución Bancaria

-----

=====

- Adaptable al ambiente de trabajo y de carácter accesible:

3 Psicólogos	Sector Público
1 Administrador	Institución Bancaria
1 Administrador, y	
1 Secretaria	Iniciativa Privada
1 Lic. en Ciencias de la Comunicación	Institución Bancaria



=====

- Por último, comentarios como:

Las características están en función de los requerimientos del puesto a cubrir y son:

1 Psicólogo	Sector Gobierno
1 Administrador	Iniciativa Privada
1 Psicólogo, y	Centro Comercial
1 Psicólogo	Institución Bancaria

PUNTOS DE VISTA SIMILARES DE LOS ENCUESTADOS EN CUANTO  
A UN ACUERDO POR TRABAJAR CON CANDIDATOS DEL SEXO  
OPUESTO

Entre los profesionistas que comparten esta opinión  
contamos con los siguientes:

---

1 Psicólogo	Sector Público
1 Administrador	Iniciativa Privada
1 Psicólogo,	
1 Administrador, y	

---

1 Lic. en Ciencias de la Comunicación	Institución Bancaria
--	----------------------

Estos profesionistas nos indican que este punto de  
vista se debe principalmente a que se logra una mayor  
empatía más adecuada en menor tiempo.

Entre las opiniones que no comparten este punto de  
vista, tenemos a los siguientes profesionistas:

6 Psicólogos	Sector Público
2 Psicólogos, y	
1 Administrador	Iniciativa Privada

---

1 Seleccionador con el 4o. grado de primaria	Sector Comercio
---	-----------------

Entre los comentarios que ellos indicaron sobre este  
factor es que:

- Les es indiferente el tratar con candidatos femeninos  
o masculinos.

- Lo que importa es la personalidad del candidato.

- El sexo del candidato va de acuerdo al puesto  
solicitado.



**SIMILITUD ENTRE LOS PUNTOS DE VISTA QUE MANIFESTARON  
ACUERDO HACIA EL TRATO CON CANDIDATOS JOVENES**

De la muestra encuestada que esta de acuerdo en este punto, nos dice que principalmente existe una cierta preferencia por trabajar con candidatos jóvenes menores de 36 años, debido a:

- 1.- Políticas de la empresa
- 2.- Porque es más fácil el trato con jóvenes
- 3.- Porque expresan mayor energía y entusiasmo

Entre los profesionistas que nos hacen estos comentarios, tenemos a los siguientes:

3 Psicólogos	Sector Público
1 Psicólogo	Institución Bancaria
1 Psicólogo	Iniciativa Privada
2 Psicólogos	Sector Comercial
1 Secretaria	Iniciativa Privada
1 Lic. en Trabajo Social	Institución Bancaria
1 Administrador	Institución Bancaria

A su vez, cada uno de estos profesionistas nos indicó un rango de edades que de acuerdo a su juicio propicia una mayor facilidad hacia el trato con el candidato. Estos son los rangos de edades de los candidatos indicados por los encuestados:

Entre 20 y 30 años

Entre 26 y 35 años

Entre 18 y 21 años

Entre 20 y 35 años

Entre 18 y 35 años

De las opiniones de los seleccionadores que no tienen una preferencia por la edad del candidato están las siguientes:

- No es un elemento que intervenga para la toma de decisiones.

- La edad no implica que posean o no los conocimientos.

- La edad va de acuerdo al puesto.

- Tanto jóvenes como adultos, dejan ver experiencias agradables y desagradables.

Estos puntos de vista están representados por el siguiente grupo de profesionistas:

4 Psicólogos

Sector Público

1 Psicólogo

Institución Bancaria

1 Administrador

Iniciativa Privada

SELECCIONADORES DE PERSONAL QUE LES AGRADA TRATAR CON  
CANDIDATOS RECOMENDADOS

Entre este grupo se encuentran los siguientes:

- Dos Psicólogos del sector Público que les agrada trabajar con recomendados por sus familiares.

- Un Psicólogo que presta sus servicios en el Sector Público y un Lic. en Ciencias de la Comunicación que laboran en una Institución bancaria, nos comentan que les agrada trabajar con candidatos enviados por compañeros de trabajo y por altos funcionarios.

- Dos Psicólogos de la Iniciativa Privada, un Psicólogo de Institución bancaria y un Administrador que presta sus servicios en un Centro Comercial, nos indican que prefieren trabajar con recomendados enviados por sus amistades y altos funcionarios.

- Por último, a un Lic. en Relaciones Industriales y un Administrador de Institución bancaria, nos indican que entre los recomendados les agrada más tratar solo con recomendados por amistades.

- Los siguientes seleccionadores de personal nos hacen el comentario de que no tienen preferencia por trabajar con algún candidato en especial:

2 Psicólogos	Sector Público
1 Psicólogo	Iniciativa Privada
2 Psicólogos	Sector Comercial
1 Lic. en Trabajo Social	Institución Bancaria
1 Seleccionador con el 4o. grado de primaria	Centro Comercial

PUNTOS DE VISTA DE LOS ENCUESTADOS QUE NO LES AGRADA  
TRATAR CON CANDIDATOS RECOMENDADOS

Ellos comentaron que esto se debe principalmente a que:

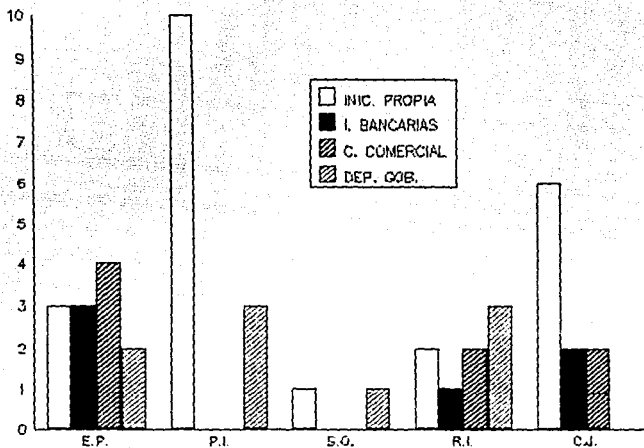
- Se muestran preponderantes o sobrevalorados.
- Creen que ya van a ser contratados.

No obstante, los seleccionadores nos indicaron que se aceptan los candidatos recomendados siempre y cuando:

- Muestren los conocimientos.
- Se olvide de que es un recomendado y acate las instrucciones, ya que el trato no se le puede dar en base a la jerarquía de la recomendación.
- El último de este grupo, nos indica que de preferencia el candidato tenga entre 18 y 30 años.

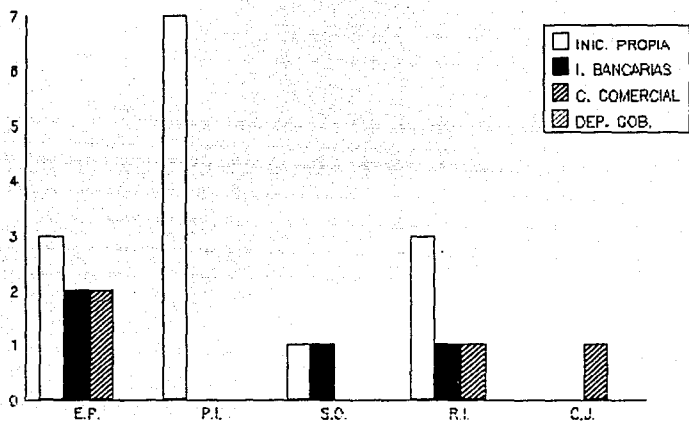
A P E N D I C E " C "

## RESPUESTA DE ACUERDO DE LOS PSICOLOGOS



E.P. ESCUELAS PARTICULARES  
 P.I. PRESENTACION PERSONAL  
 S.O. SEXO OPUESTO  
 R.I. RECOMENDADOS IMPORTANTES  
 C.J. CANDIDATOS BUENOS

## RESPUESTA DE ACUERDO DE LOS DIVERSOS PROFESIONISTAS



E.P. ESCUELAS PARTICULARES

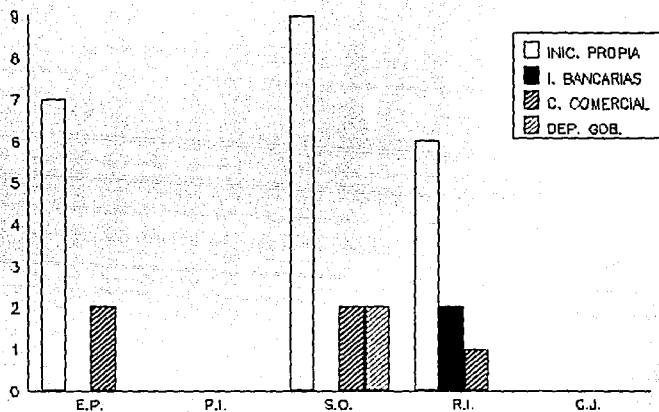
P.I. PRESENTACION PERSONAL

S.O. SEYD ACUESTA

R.I. RECOMENDADOS IMPORTANTES

C.J. CANDIDATOS JOVENES

## RESPUESTAS DE NO ACUERDO DE LOS PSICOLOGOS



E.P. ESCUELAS PARTICULARES

P.I. PRESENTACION PERSONAL

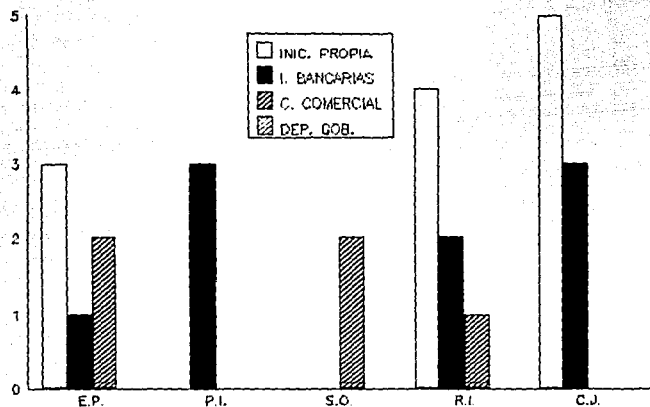
S.O. SEXO OPUESTO

R.I. RECOMENDADOS IMPORTANTES

C.J. CANDIDATOS JOVENES



## RESPUESTAS DE NO ACUERDOS DE LOS DIVERSOS PROFESIONISTAS



E.P. ESCUELAS PARTICULARES  
 P.I. PRESENTACION PERSONAL  
 S.O. SEXO OPUESTO  
 R.I. RECOMENDACIONES IMPORTANTES  
 C.J. CANDIDATOS JOVENES

\*\*\* ANALISIS DE VARIANZA \*\*\*

FOR TOTAL  
 PROF Profesión  
 SEXO  
 EDAD  
 COLOR Color de Piel

Fuente de variación	Suma de Cuadrados	GL	Cuadrados medios	Significancia F de F	
Efectos principales	139.991	6	23.332	1.018	.436
PROF	32.405	1	32.405	1.414	.246
SEXO	1.578	1	1.578	.069	.795
EDAD	42.517	3	14.172	.618	.610
COLOR	9.658	1	9.658	.421	.522
Explained	139.991	6	23.332	1.018	.436
Residual	572.884	25	22.915		
Total	712.875	31	22.996		

32 Cases were processed.  
 0 Cases ( .0 PCT) were missing.

Due to empty cells or a singular matrix,  
 higher order interactions have been suppressed.

## BIBLIOGRAFIA

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

1. Acevedo Mejia A. LA ENTREVISTA, Ed. Limusa, México, 1978.
2. Allport Gordon W. LA NATURALEZA DEL PREJUICIO, Ed. Eudeba, Buenos Aires, 1962.
3. Alvarez Negrete J. LA ACTITUD DE LA MUJER TRABAJADORA ANTE LAS IDEAS MACHISTAS, Tesis Profesional, Facultad de Psicología, U.N.A.M., 1988.
4. Bellelheim, Bruno. CAMBIO SOCIAL Y PREJUICIO, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1975.
5. Chavarria Mendez M. EL RECLUTAMIENTO DE SELECCION DE PERSONAL EN LOS BANCOS DEL DISTRITO FEDERAL, Tesis Profesional, Facultad de Psicología, U.N.A.M., 1977.
6. Chinoy Ely. LA SOCIEDAD, Ed. fondo de Cultura Económica, México, 1961.
7. Conen C. Blanco. COMO SELECCIONAR NUESTRO PERSONAL Ed. Limusa, Mexico, 1975.
8. Duhart Irabien Ma. ACTITUD DEL JOVEN MEXICANO ANTE LA VEJEZ, Tesis Profesional, Universidad Intercontinental, 1985.
9. Diaz Guerrero R. ESTUDIOS DE PSICOLOGIA DEL MEXICANO, Ed. Trillas, México, 1977.
10. Espinosa Mejia B. EL PSICOLOGO EN LA SELECCION DE PERSONAL, Tesis Profesional, Facultad de Psicología, U.N.A.M., 1971.
11. Edwards A.L. TECHNIQUES OF ACTITUDE SCALE CONSTRUCTION, New York, Appleton Century Crofts Inc. 1957.
12. Fear A, Richard. LA ENTREVISTA DE EVALUACION, Ed. Paidos, Buenos Aires, 1979.
13. González Pineda Francisco, EL MEXICANO, SU DINAMICA PSICOSOCIAL, Ed. Pax, México, 1959.
14. Hawk H.R. RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL, Ed. Tecnica, S.A. México, 1977.
15. Jessup Gilbert. SELECCION Y EVALUACION EN EL TRABAJO, Ed. C.E.C.S.A., México, D.F., 1979

16. Kadushin Alfred, LA ENTREVISTA EN EL TRABAJO SOCIAL, Ed. Extemporaneos, México, 1974.
17. Kardiner A, y Ovesey L. LA MARCA DE LA OPRESION, ESTUDIO PSICOSOCIAL, Universidad Veracruzana, 1962.
18. Kephart Neweu. C, LA ENTREVISTA Y EL EXAMEN DE SELECCION, Ed. Rialp, S.A. Madrid, 1976.
19. Kimball Young, PSICOLOGIA SOCIAL DE LOS PREJUICIOS, Ed. Paidos, Buenos Aires, 1969.
20. Mereño Cardenas M. LA SELECCION DE PERSONAL EN UNA EMPRESA QUE NO UTILIZA PRUEBAS PSICOMETRICAS, Tesis Profesional, Facultad de Psicología, U.N.A.M. 1985.
21. Morgan Henry A. EL MANUAL DEL ENTREVISTADOR, Ed. El Manual Moderno, México, 1975.
22. Moscovici Serge, INTRODUCCION A LA PSICOLOGIA SOCIAL, Ed. Planeta, Barcelona, 1975.
23. Omaña Rodríguez A. LA ACTITUD HACIA LAS PRUEBAS EN LA SELECCION DE PERSONAL, Tesis Profesional, Facultad de Psicología, U.N.A.M., 1983.
24. Padua Jorge. TECNICAS DE INVESTIGACION APLICADAS A LAS CIENCIAS SOCIALES, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1974.
25. Palomares Frias J. ESTUDIO PSICOLOGICO SOBRE ALGUNOS ASPECTOS DEL PREJUICIO, Tesis Profesional, Facultad de Psicología, U.N.A.M., 1966.
26. Pérez Carrillo M. LA ENTREVISTA ESTRUCTURADA, Tesis Profesional, Facultad de Psicología, U.N.A.M., 1987.
27. Pérez Nava C. ASPECTO TECNICO DE LA ENTREVISTA, Tesis Profesional, Facultad de Psicología, U.N.A.M., 1979.
28. Radosh Raquel, CONSIDERACIONES GENERALES ACERCA DEL PREJUICIO, Tesis Profesional, Facultad de Psicología, U.N.A.M., 1962.
29. Ramírez Santiago. EL MEXICANO, PSICOLOGIA DE SUS MOTIVACIONES, Ed. Grijalvo, México, 1977.
30. Ribeiro Lidio. PREJUICIOS SOCIALES Y EDUCACION EN MEXICO, Ediciones El Caballito, México, (19--?).
31. Rivera Soler. ESTRUCTURA Y ELABORACION DE PRUEBAS PARA SELECCION DE PERSONAL, Ed. Limusa, México, 1974.

32. Salazar Jose M. PSICOLOGIA SOCIAL, Ed. Trillas, México, 1982.
33. Schwartz Duane, PSICOLOGIA INDUSTRIAL, Ed. Interamericano, México, 1983.
34. Smith George M. ESTADISTICA SIMPLIFICADA PARA PSICOLOGOS Y EDUCADORES, Ed. El Manual Moderno, México, 1971.
35. Siegel Laurence, PSICOLOGIA DE LAS ORGANIZACIONES INDUSTRIALES, Ed. C.E.C.S.A., México, 1976.
36. Siegel Sidney. ESTADISTICAS NO PARAMETRICAS, Ed. Trillas, México 1986.
37. Summers, F.G. MEDICION DE ACTITUDES, Ed. Trillas, México, 1976.
38. Tiffin Joseph. PSICOLOGIA INDUSTRIAL, Ed. Diana, México, 1959.
39. Tyrell Henry J. EL RACISMO Y EL SISTEMA EDUCATIVO EN ESTADOS UNIDOS, Tesis de maestra en Sociología, U.N.A.M., 1982.
40. Wolfgang Metzger. LOS PREJUICIOS, Ed. Herder, Barcelona, 1979.
41. Zubisarrreta H.F., LA AVENTURA DEL TRABAJO INTELECTUAL, Ed. Fomento Educativo Interamericano S.A. de C.V. Buenos Aires, 1983.